

Regulamenta a Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho

CAPÍTULO XXIX

Conselhos de empresa europeus

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 365.º

Âmbito

1 - O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 471.º e o artigo 474.º do Código do Trabalho.

2 - O disposto no n.º 3 do artigo 471.º do Código do Trabalho aplica-se sem prejuízo de o acordo referido no artigo 373.º poder estabelecer um âmbito mais amplo.

3 - Se um grupo de empresas de dimensão comunitária abranger uma ou mais empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, o conselho de empresa europeu ou o procedimento de informação e consulta é instituído a nível daquele grupo, salvo estipulação em contrário no acordo referido no artigo 373.º

Artigo 366.º

Empresa que exerce o controlo

1 - Para efeitos do artigo 473.º do Código do Trabalho, presume-se que uma empresa tem influência dominante sobre outra se, directa ou indirectamente, satisfizer um dos seguintes critérios:

- a) Puder designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização;
- b) Dispuser de mais de metade dos votos na assembleia geral;

c) Tiver a maioria do capital social.

2 - Para efeitos do número anterior, os direitos da empresa dominante compreendem os direitos de qualquer empresa controlada ou de pessoa que actue em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer empresa controlada.

3 - Se duas ou mais empresas satisfizerem os critérios referidos no n.º 1, estes são aplicáveis segundo a respectiva ordem de precedência.

4 - A pessoa mandatada para exercer funções numa empresa, nos termos do processo de insolvência, não se presume que tenha influência dominante sobre ela.

5 - A sociedade abrangida pelas alíneas a) ou c) do n.º 5 do artigo 3.º do Regulamento (CEE) n.º 4064/89, do Conselho, de 21 de Dezembro, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas, não se considera que controla a empresa de que tenha participações.

Artigo 367.º

Casos especiais de empresa que exerce o controlo

Se a empresa que controla um grupo de empresas tiver sede num Estado não membro, considera-se que uma empresa do grupo situada em território nacional exerce o controlo se representar, para o efeito, a empresa que controla o grupo ou, na sua falta, empregar o maior número de trabalhadores entre as empresas do grupo situadas nos Estados membros.

SECÇÃO II

Disposições e acordos transnacionais

SUBSECÇÃO I

Âmbito

Artigo 368.º

Âmbito das disposições e acordos transnacionais

1 - As disposições da presente secção são aplicáveis a empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária cuja sede principal e efectiva da administração se situe em território nacional, incluindo os respectivos estabelecimentos ou empresas situados noutros Estados membros.

2 - Se a sede principal e efectiva da administração da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária não estiver situada em território nacional, as disposições da presente secção são ainda aplicáveis desde que:

- a) Exista em território nacional um representante da administração designado para o efeito;
- b) Não havendo um representante da administração em qualquer Estado membro, esteja situada em território nacional a direcção do estabelecimento ou da empresa do grupo que empregar o maior número de trabalhadores num Estado membro.

3 - O acordo celebrado entre a administração e o grupo especial de negociação, nos termos da legislação de outro Estado membro em cujo território se situa a sede principal e efectiva da administração da empresa ou do grupo, bem como as disposições subsidiárias dessa legislação relativas à instituição do conselho de empresa europeu obrigam os estabelecimentos ou empresas situados em território nacional e os respectivos trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Procedimento das negociações

Artigo 369.º

Constituição do grupo especial de negociação

1 - A administração inicia as negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores ou os seus representantes, provenientes de, pelo menos, dois estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou duas empresas do grupo situados em Estados membros diferentes.

2 - Os trabalhadores ou os seus representantes podem comunicar a vontade de iniciar as negociações, conjunta ou separadamente, à administração ou às direcções dos estabelecimentos ou empresas aos quais estejam afectos, que, neste último caso, a transmitem àquela.

Artigo 370.º

Composição do grupo especial de negociação

1 - O grupo especial de negociação é composto por:

- a) Um representante dos trabalhadores por cada Estado membro no qual a empresa ou o grupo de empresas tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas;
- b) Um, dois ou três representantes suplementares por cada Estado membro onde haja, pelo menos, 25%, 50% ou 75% dos trabalhadores da empresa ou do grupo.

2 - Se, durante as negociações, houver alteração da estrutura da empresa ou do grupo, ou do número de trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas, a composição do grupo especial de negociação deve ser ajustada em conformidade, sem prejuízo do decurso dos prazos previstos no artigo 377.º

3 - A administração e, através desta, as direcções dos estabelecimentos ou das empresas do grupo são informadas da constituição e da composição do grupo especial de negociação.

4 - A eleição ou designação dos membros do grupo especial de negociação representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situadas em território nacional é regulada pelo artigo 392.º

Artigo 371.º

Negociações

1 - A administração deve tomar a iniciativa de reunir com o grupo especial de negociação, com vista à celebração de um acordo relativo aos direitos de informação e consulta dos trabalhadores, dando desse facto conhecimento às direcções dos estabelecimentos ou das empresas do grupo.

2 - O grupo especial de negociação tem o direito de se reunir imediatamente antes de qualquer reunião de negociações com a administração.

3 - Salvo acordo em contrário, os representantes dos trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em Estados não membros, pertencentes à empresa ou ao grupo, podem assistir às negociações como observadores e sem direito a voto.

4 - O grupo especial de negociação pode ser assistido por peritos da sua escolha.

5 - A administração e o grupo especial de negociação devem respeitar os princípios da boa fé no decurso das negociações.

Artigo 372.º

Termo das negociações

1 - A administração e o grupo especial de negociação podem acordar, por escrito, a instituição de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta.

2 - A deliberação do grupo especial de negociação de celebrar o acordo referido no número anterior é tomada por maioria dos votos.

3 - O grupo especial de negociação pode deliberar não iniciar as negociações ou terminar as que estiverem em curso por, no mínimo, dois terços dos votos.

4 - Nos casos referidos no n.º 3, os trabalhadores ou os seus representantes só podem propor novas negociações dois anos após a deliberação, excepto se as partes acordarem um prazo mais curto.

SUBSECÇÃO III

Acordos sobre a informação e consulta

Artigo 373.º

Conteúdo do acordo

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, o acordo que instituir o conselho de empresa europeu ou um ou mais procedimentos de informação e consulta regula:

- a) Os estabelecimentos da empresa ou as empresas do grupo abrangidos pelo acordo;
- b) A duração do acordo e o processo de renegociação.

Artigo 374.º

Instituição do conselho de empresa europeu

1 - O acordo que instituir o conselho de empresa europeu regula:

- a) O número e a distribuição dos membros, a duração dos mandatos e a adaptação do conselho a alterações da estrutura da empresa ou do grupo;
- b) Os direitos de informação e consulta do conselho e, sendo caso disso, outros direitos e procedimentos para o seu exercício;
- c) O local, periodicidade e duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- d) Os recursos financeiros e materiais a prestar pela administração ao conselho de empresa europeu;
- e) A periodicidade da informação a prestar sobre o número de trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos da empresa ou das empresas do grupo abrangidas pelo acordo;
- f) A legislação aplicável ao acordo.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes podem regular outras matérias pelo acordo que instituir o conselho de empresa europeu, nomeadamente a definição dos critérios de classificação das informações como confidenciais para efeitos do estabelecido no artigo 387.º

3 - A eleição ou designação dos membros do conselho representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 392.º

Artigo 375.º

Instituição de um ou mais procedimentos de informação e consulta

1 - O acordo que instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta regula:

- a) O número, o processo de designação, a duração dos mandatos dos representantes dos trabalhadores e os ajustamentos na estrutura da empresa ou do grupo;
- b) Os direitos de informação e consulta sobre, nomeadamente, as matérias transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores e, sendo caso disso, outros direitos;
- c) O direito de reunião dos representantes dos trabalhadores para apreciar as informações que lhes forem comunicadas.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes podem regular outras matérias pelo acordo que instituir um procedimento de informação e consulta.

3 - A eleição ou designação dos representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 392.º

Artigo 376.º

Comunicação

1 - A administração deve apresentar cópia do acordo ao ministério responsável pela área laboral.

2 - O conselho de empresa europeu deve informar o ministério responsável pela área laboral da identidade dos seus membros e dos países de origem.

3 - O disposto no número anterior é aplicável aos representantes dos trabalhadores no procedimento de informação e consulta.

4 - Se a sede principal e efectiva da administração estiver situada noutro Estado membro, os representantes dos trabalhadores designados no território nacional devem comunicar a respectiva identidade nos termos dos n.os 2 e 3.

SECÇÃO III

Instituição do conselho de empresa europeu

Artigo 377.º

Instituição obrigatória

1 - É instituído um conselho de empresa europeu na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, regulado nos termos da presente secção, nos seguintes casos:

- a) Se for acordado entre a administração e o grupo especial de negociação;
- b) Se a administração se recusar a negociar no prazo de seis meses a contar do pedido de início das negociações por parte dos trabalhadores ou dos seus representantes;
- c) Se não houver acordo ao fim de três anos a contar da iniciativa das negociações por parte da administração ou do pedido de início das negociações por parte dos trabalhadores ou dos seus representantes, sem que o grupo especial de negociação tenha deliberado não iniciar ou terminar as negociações em curso.

2 - Ao conselho de empresa europeu instituído nos termos do número anterior é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 378.º

Composição

1 - O conselho de empresa europeu é composto por:

- a) Um membro por cada Estado membro no qual a empresa ou o grupo tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas;
- b) Um, dois ou três membros suplementares por cada Estado membro onde haja, pelo menos, 25%, 50% ou 75% dos trabalhadores da empresa ou do grupo.

2 - Se houver alteração dos Estados membros em que a empresa ou o grupo tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas, a composição do conselho de empresa europeu deve ser ajustada em conformidade.

3 - Os membros do conselho de empresa europeu devem ser trabalhadores da empresa ou do grupo de empresas.

4 - A eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 392.º

Artigo 379.º

Funcionamento

1 - O conselho de empresa europeu deve comunicar a sua composição à administração, a qual informa as direcções das empresas do grupo.

2 - O conselho de empresa europeu que tenha pelo menos 12 membros deve instituir um conselho restrito composto, no máximo, por três membros, eleitos entre si pelos membros do conselho de empresa europeu.

3 - O conselho de empresa europeu deve aprovar o seu regulamento interno.

4 - Antes de efectuar qualquer reunião com a administração, o conselho de empresa europeu ou o conselho restrito tem o direito de se reunir sem a presença daquela, podendo participar na reunião deste último os membros do conselho de empresa europeu representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas directamente afectados pelas medidas.

5 - O conselho de empresa europeu e o conselho restrito podem ser assistidos por peritos da sua escolha, sempre que o julgarem necessário ao cumprimento das suas funções.

Artigo 380.º

Informação e consulta

1 - O conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado e consultado pela administração sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou do grupo ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados membros diferentes.

2 - O conselho de empresa europeu tem igualmente o direito de ser informado e consultado pela administração sobre factos ocorridos num único Estado membro se as suas causas ou os seus efeitos envolverem estabelecimentos ou empresas situados em, pelo menos, dois Estados membros.

Artigo 381.º

Relatório anual

1 - A administração deve apresentar ao conselho de empresa europeu um relatório anual pormenorizado e documentado sobre a evolução e as perspectivas das actividades da empresa ou do grupo de empresas.

2 - O relatório deve conter informação sobre a estrutura da empresa ou do grupo, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução previsível do emprego, investimentos, alterações mais importantes relativas à organização, métodos de trabalho ou processos de produção, transferências de produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

Artigo 382.º

Reuniões com a administração

1 - Após a apresentação do relatório previsto no artigo anterior, o conselho de empresa europeu tem o direito de reunir com a administração, pelo menos uma vez por ano, para efeitos de informação e consulta.

2 - A reunião referida no número anterior tem lugar um mês após a apresentação do relatório referido no artigo anterior, salvo se o conselho de empresa europeu aceitar um prazo mais curto.

3 - A administração deve informar as direcções dos estabelecimentos ou empresas do grupo da realização da reunião.

4 - A administração e o conselho de empresa europeu devem regular, por protocolo, os procedimentos relativos às reuniões.

Artigo 383.º

Informação e consulta em situações excepcionais

1 - O conselho restrito ou, na sua falta, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado pela administração sobre quaisquer questões que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente a mudança de instalações que implique transferências de locais de trabalho, o encerramento de empresas ou estabelecimentos e o despedimento colectivo.

2 - O conselho restrito ou, na sua falta, o conselho de empresa europeu tem o direito de reunir, a seu pedido, com a administração, ou outro nível de direcção da empresa ou do grupo mais apropriado com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

3 - Antes da realização da reunião, a administração deve apresentar ao conselho de empresa europeu um relatório, pormenorizado e fundamentado, sobre as medidas referidas no n.º 1.

4 - A reunião deve efectuar-se, com a maior brevidade possível, a pedido do conselho restrito ou do conselho de empresa europeu, devendo, no primeiro caso, participar também os membros do conselho que representam os trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas directamente afectados pelas medidas.

5 - O conselho restrito ou o conselho de empresa europeu pode emitir um parecer durante a reunião ou, na falta de acordo sobre período superior, num prazo de 15 dias.

Artigo 384.º

Informação dos representantes locais

Os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas do grupo ou, na sua falta, os trabalhadores sobre as informações recebidas e os resultados das consultas realizadas.

Artigo 385.º

Negociação de um acordo sobre informação e consulta

1 - Quatro anos após a sua constituição, o conselho de empresa europeu pode propor à administração negociações para a instituição por acordo de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta.

2 - A administração deve responder à proposta do conselho de empresa europeu e, no decurso das negociações, as partes devem respeitar os princípios da boa fé.

3 - Ao acordo referido no número anterior é aplicável o regime dos artigos 373.º a 376.º

4 - Em caso de acordo, as disposições da presente secção deixam de se aplicar a partir do momento da constituição do conselho de empresa europeu ou da designação dos representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Artigo 386.º

Relacionamento entre a administração e os representantes dos trabalhadores

A administração, o conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta devem cooperar e agir com boa fé no exercício dos direitos e no cumprimento dos deveres respectivos.

Artigo 387.º

Informações confidenciais

1 - Os membros do grupo especial de negociação, do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta e os respectivos peritos não devem revelar a terceiros as informações recebidas com expressa reserva de confidencialidade, a qual deve ser justificada.

2 - O dever de sigilo mantém-se independentemente do local em que os obrigados se encontrem durante e após os

respectivos mandatos.

3 - O disposto nos números anteriores é extensivo aos representantes de trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em Estados não membros que assistam às negociações, nos termos do n.º 3 do artigo 371.º

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a administração apenas pode recusar a prestação de informações que sejam classificadas como confidenciais, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 374.º

5 - A decisão referida no n.º 4 deve ser justificada, na medida do possível, sem pôr em causa a reserva da informação.

6 - O grupo especial de negociação, o conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta podem impugnar judicialmente a decisão da administração de exigir confidencialidade ou de não prestar determinadas informações.

Artigo 388.º

Recursos financeiros e materiais

1 - A administração deve:

- a) Pagar as despesas do grupo especial de negociação relativas às negociações, de modo que este possa exercer adequadamente as suas funções;
- b) Dotar os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros necessários às suas despesas de funcionamento e às do conselho restrito, se existir;
- c) Pagar as despesas de pelo menos um perito do grupo especial de negociação, bem como do conselho de empresa europeu.

2 - Não são abrangidos pelo número anterior os encargos dos observadores referidos no n.º 3 do artigo 371.º

3 - As despesas referidas no n.º 1 são, nomeadamente, as respeitantes à organização de reuniões, incluindo as do próprio grupo especial de negociação, ou do conselho de empresa europeu, ou do conselho restrito, bem como as traduções, estadas e deslocações e ainda a remuneração do perito.

4 - Relativamente ao conselho de empresa europeu, o disposto no n.º 3, excepto no que respeita a despesas relativas a pelo menos um perito, pode ser regulado diferentemente por acordo com a administração.

5 - A administração pode custear as despesas de deslocação e estada dos membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu com base no regime de deslocações em serviço dos estabelecimentos ou empresas em que trabalham e, relativamente às despesas do perito, no regime aplicável aos membros provenientes do mesmo Estado membro.

6 - Da aplicação do critério referido no número anterior não pode resultar um pagamento de despesas de deslocação e estada a algum membro do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu menos favorável do que a outro.

7 - O grupo especial de negociação, o conselho de empresa europeu e o conselho restrito têm direito aos meios materiais necessários ao cumprimento das respectivas missões, incluindo instalações e locais de afixação da informação.

SECÇÃO V

Disposições de carácter nacional

Artigo 389.º

Âmbito

As disposições desta secção são aplicáveis aos estabelecimentos e empresas situados em território nacional pertencentes a empresas ou a grupos de empresas de dimensão comunitária cuja sede principal e efectiva da administração se situe em qualquer Estado membro, bem como aos representantes dos respectivos trabalhadores.

Artigo 390.º

Cálculo do número de trabalhadores

1 - Para efeito desta secção, o número de trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas do grupo corresponde ao número médio de trabalhadores nos dois anos anteriores ao pedido de constituição do grupo especial de negociação ou à constituição do conselho de empresa europeu, nos termos dos artigos 369.º e 377.º

2 - Os trabalhadores a tempo parcial são considerados para efeitos do disposto no número anterior, independentemente da duração do seu período normal de trabalho.

3 - Os estabelecimentos ou empresas devem informar os interessados, a seu pedido, sobre o número de trabalhadores e a sua distribuição pelos Estados membros, aplicando-se para o efeito o estabelecido na alínea e) do n.º 1 do artigo 374.º

Artigo 391.º

Representantes dos trabalhadores para o início das negociações

Para efeito do pedido de início das negociações previsto no n.º 1 do artigo 369.º, consideram-se representantes dos trabalhadores a comissão de trabalhadores e as associações sindicais.

Artigo 392.º

Designação ou eleição dos membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu

1 - No prazo de dois meses após a iniciativa da administração ou o pedido para início das negociações referidos no n.º 1 do artigo 369.º ou o facto previsto no artigo 377.º que determina a instituição do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional são designados:

- a) Por acordo entre a comissão de trabalhadores e as associações sindicais ou por acordo entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo e as associações sindicais;
- b) Pela comissão de trabalhadores ou por acordo entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo se não houver associações sindicais;
- c) Por acordo entre as associações sindicais que, em conjunto, representem pelo menos dois terços dos trabalhadores

dos estabelecimentos ou empresas;

d) Por acordo entre as associações sindicais que representem, cada uma, pelo menos 5% dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas, no caso de não se verificar o previsto na alínea anterior.

2 - Só as associações sindicais que representem pelo menos 5% dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas podem participar na designação dos representantes dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 - As associações sindicais que, em conjunto, representem pelo menos 5% dos trabalhadores podem mandar uma delas para participar na designação dos representantes dos trabalhadores.

4 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos por voto directo e secreto, de entre candidaturas apresentadas por, pelo menos, 100 ou 10% dos trabalhadores nas seguintes situações:

a) Sempre que pelo menos um terço dos trabalhadores o requeira;

b) Na falta de acordo entre as comissões de trabalhadores e as associações sindicais que representem pelo menos 5% dos trabalhadores;

c) Se não forem designados pelas comissões de trabalhadores ou pelas associações sindicais, nos termos das alíneas b), c) e d) do n.º 1;

d) Se não houver comissão de trabalhadores nem associações sindicais que representem, pelo menos, 5% dos trabalhadores.

5 - A convocação do acto eleitoral, a apresentação de candidaturas, as secções de voto, a votação, o apuramento e a publicidade do resultado da eleição, bem como o controlo de legalidade da mesma, são regulados pelos artigos 333.º, 340.º, 341.º e 352.º

6 - O ministro responsável pela área laboral pode, por portaria, regulamentar os procedimentos do acto eleitoral previsto no n.º 4.

Artigo 393.º

Duração do mandato

Salvo estipulação em contrário, o mandato dos membros do conselho de empresa europeu tem a duração de quatro anos.

Artigo 394.º

Protecção dos representantes dos trabalhadores

1 - Os membros do grupo especial de negociação, do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta, empregados em estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou empresas do grupo situados em território nacional, têm, em especial, direito:

a) Ao crédito de vinte e cinco horas mensais para o exercício das respectivas funções;

b) Ao crédito de tempo retribuído necessário para participar em reuniões com a administração e em reuniões preparatórias, incluindo o tempo gasto nas deslocações.

2 - Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 395.º

Informações confidenciais

A violação do dever de sigilo por parte dos peritos dá lugar a responsabilidade civil nos termos gerais.

CAPÍTULO XXX

Reuniões de trabalhadores

Artigo 396.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 3 do artigo 497.º do Código do Trabalho.

Artigo 397.º

Convocação de reuniões de trabalhadores

Para efeitos do n.º 2 do artigo 497.º do Código do Trabalho, as reuniões só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

Artigo 398.º

Procedimento

1 - Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 - No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 - Após a recepção da comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, da proposta prevista no número anterior, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado à realização das mesmas, tendo em conta os elementos da comunicação, da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final dos n.os 1 e 2 do artigo 497.º do Código do Trabalho.

4 - Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XXXI

Associações sindicais

Artigo 399.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 505.º do Código do Trabalho.
Artigo 400.º

Crédito de horas dos membros da direcção

1 - Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10 membros;
- i) Empresa com 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12 membros.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

3 - A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4 - O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, desde que não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 e comunique tal facto ao empregador com a antecedência mínima de 15 dias.

5 - No caso de federação, união ou confederação deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 401.º

Não cumulação de crédito de horas

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 402.º

Faltas

1 - Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3 do artigo 400.º usufruem do direito a faltas justificadas.

2 - Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano.

Artigo 403.º

Suspensão do contrato de trabalho

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO XXXII

Participação das organizações representativas

Artigo 404.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 529.º do Código do Trabalho.

Artigo 405.º

Modelo

A participação das comissões de trabalhadores ou respectivas comissões coordenadoras, associações sindicais e associações de empregadores na elaboração da legislação do trabalho deve conter:

- a) Identificação do projecto ou proposta de diploma, seguido da indicação da respectiva matéria;
- b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissões de trabalhadores ou comissões coordenadoras, o sector de actividade e área geográfica da empresa ou empresas;
- d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- e) Data, assinatura de quem legalmente represente a organização que se pronuncia ou de todos os seus membros e carimbo da organização.

CAPÍTULO XXXIII

Arbitragem obrigatória

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 406.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 572.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Determinação da arbitragem obrigatória

Artigo 407.º

Audiência das entidades reguladoras e de supervisão

1 - Para efeitos dos n.os 2 e 3 do artigo 568.º do Código do Trabalho, a recomendação da Comissão Permanente de Concertação Social deve ser precedida de audiência das entidades reguladoras e de supervisão do sector de actividade correspondente sempre que estiver em causa um conflito entre partes filiadas em associações de trabalhadores e de empregadores com assento naquela Comissão e for apresentado requerimento conjunto por elas subscrito.

2 - A audiência prevista no número anterior deve ser realizada pela Comissão Permanente de Concertação Social.

SECÇÃO III

Designação de árbitros

Artigo 408.º

Escolha dos árbitros

1 - Para efeitos do n.º 3 do artigo 569.º do Código do Trabalho, o secretário-geral do Conselho Económico e Social comunica aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e às partes a escolha por sorteio do árbitro em falta ou, em sua substituição, a designação do árbitro pela parte faltosa.

2 - A comunicação referida no número anterior deve ser feita decorridas quarenta e oito horas após o sorteio.

Artigo 409.º

Escolha do terceiro árbitro

Para efeitos do n.º 3 do artigo 569.º do Código do Trabalho, os árbitros indicados comunicam a escolha do terceiro árbitro aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, ao secretário-geral do Conselho Económico e Social e às partes, no prazo de vinte e quatro horas.

Artigo 410.º

Sorteio de árbitros

1 - Para efeitos dos n.os 3, 4 e 5 do artigo 569.º do Código do Trabalho, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, dos empregadores e presidentes é ordenada alfabeticamente.

2 - O sorteio do árbitro efectivo e do suplente deve ser feito através de oito bolas numeradas, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.

3 - O secretário-geral do Conselho Económico e Social notifica os representantes da parte trabalhadora e empregadora do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, o secretário-geral do Conselho Económico e Social designa funcionários do Conselho, em igual número, para estarem presentes no sorteio.

5 - O secretário-geral do Conselho Económico e Social elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.

6 - O secretário-geral do Conselho Económico e Social comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes, às partes que tenham estado representadas no sorteio e aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Artigo 411.º

Notificações e comunicações

As notificações e comunicações referidas nos artigos anteriores devem ser efectuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio electrónico.

SECÇÃO IV

Árbitros

Artigo 412.º

Listas de árbitros

1 - Para efeitos do artigo 570.º do Código do Trabalho, os árbitros que fazem parte das listas de árbitros devem assinar perante o presidente do Conselho Económico e Social um termo de aceitação, do qual deve constar uma declaração de que não se encontram em qualquer das situações previstas no número seguinte.

2 - Está impedido de proceder à assinatura do termo de aceitação prevista no número anterior quem, no momento desta ou nos dois anos anteriores:

a) Seja ou tenha sido membro de corpos sociais de associação sindical, associação de empregadores ou de empregador filiado numa associação de empregadores;

b) Exerça ou tenha exercido qualquer actividade ao serviço das entidades referidas na alínea anterior.

3 - Após a assinatura dos termos de aceitação, as listas de árbitros são comunicadas aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

4 - Após a aceitação prevista no n.º 1, os árbitros não podem recusar o exercício das suas funções, salvo tratando-se de renúncia mediante declaração dirigida ao presidente do Conselho Económico e Social, produzindo a renúncia efeitos 30 dias após a declaração.

5 - Se o prazo referido no número anterior terminar no decurso de uma arbitragem, a renúncia do árbitro que nela participe só produz efeitos a partir do termo da mesma.

Artigo 413.º

Substituição de árbitros na composição do tribunal arbitral

1 - Qualquer árbitro deve ser substituído na composição do tribunal arbitral em caso de morte ou incapacidade.

2 - No caso previsto no número anterior aplicam-se as regras relativas à nomeação de árbitros.

Artigo 414.º

Substituição na lista de árbitros

1 - Para efeitos do n.º 7 do artigo 570.º do Código do Trabalho, qualquer árbitro deve ser substituído na respectiva lista em caso de morte, renúncia ou incapacidade permanente.

2 - O artigo anterior aplica-se aos casos de substituição de árbitros.

Artigo 415.º

Limitações de actividades

Quem fizer parte de lista de árbitros, bem como nos dois anos subsequentes ao seu termo, desde que neste caso tenha intervindo numa arbitragem, está impedido de ser membro de corpos sociais de associação sindical, associação de empregadores e de exercer qualquer actividade ao serviço destas entidades.

Artigo 416.º

Sanção

A violação do disposto no n.º 2 do artigo 412.º ou no artigo anterior determina a imediata substituição do árbitro na composição do tribunal arbitral e na respectiva lista, bem como a impossibilidade de integrar qualquer lista de árbitros durante cinco anos e a devolução dos honorários recebidos.

Artigo 417.º

Competência do presidente do Conselho Económico e Social

Compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir sobre a verificação de qualquer situação que implique a substituição de árbitro na composição do tribunal arbitral ou na lista de árbitros, bem como promover os actos necessários à respectiva substituição.

SECÇÃO V

Do funcionamento da arbitragem

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 418.º

Supletividade

1 - As partes podem acordar sobre as regras do processo da arbitragem, salvo no que se refere aos prazos previstos neste capítulo.

2 - O acordo referido no número anterior deve ser comunicado ao árbitro presidente até ao início da arbitragem.

3 - Na falta das regras previstas no n.º 1, aplicam-se os artigos 426.º a 432.

Artigo 419.º

Presidente

1 - O processo arbitral é presidido pelo árbitro designado pelos árbitros nomeados pelas partes ou, na sua falta, pelo designado por sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes.

2 - Compete ao presidente do tribunal arbitral preparar o processo, dirigir a instrução e conduzir os trabalhos.

Artigo 420.º

Impedimento e suspeição

O requerimento de impedimento apresentado pelas partes, bem como o pedido de escusa é decidido pelo presidente do Conselho Económico e Social.

Artigo 421.º

Questões processuais

O tribunal arbitral decide todas as questões processuais.

Artigo 422.º

Contagem dos prazos

Os prazos previstos neste capítulo suspendem-se aos sábados, domingos e feriados.

Artigo 423.º

Língua

Em todos os actos da arbitragem é utilizada a língua portuguesa.

Artigo 424.º

Dever de sigilo

Todas as pessoas que, pelo exercício das suas funções, tenham contacto com o processo de arbitragem ficam sujeitas ao dever de sigilo.

SUBSECÇÃO II

Audição das partes

Artigo 425.º

Início da arbitragem

A arbitragem tem início nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente.

Artigo 426.º

Audição das partes

1 - Nas quarenta e oito horas seguintes ao início da arbitragem, o tribunal arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem.

2 - As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

Artigo 427.º

Alegações escritas

1 - O tribunal arbitral deve enviar, no prazo de quarenta e oito horas, a cada uma das partes a posição escrita da contraparte e respectivos documentos, previstos no artigo anterior, fixando um prazo para que se pronuncie sobre estes.

2 - A posição de cada uma das partes deve ser acompanhada de todos os documentos probatórios.

3 - O prazo previsto no n.º 1 não pode ser inferior a cinco nem superior a 20 dias.

Artigo 428.º

Alegações orais

1 - O tribunal arbitral pode ainda decidir ouvir as partes, no prazo máximo de cinco dias a contar da recepção das alegações escritas.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o tribunal arbitral deve convocar as partes com a antecedência de quarenta e oito horas.

SUBSECÇÃO III

Tentativa de acordo

Artigo 429.º

Tentativa de acordo

Decorridas as alegações, o tribunal arbitral deve convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

Artigo 430.º

Redução ou extinção da arbitragem

1 - No caso de acordo parcial, a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto.

2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objecto da arbitragem, esta considera-se extinta.

SUBSECÇÃO IV

Instrução

Artigo 431.º

Instrução

1 - A prova admitida pela lei do processo civil pode ser produzida perante o tribunal arbitral por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer das partes, imediatamente após as alegações escritas.

2 - As partes podem assistir à produção de prova.

Artigo 432.º

Peritos

1 - O tribunal arbitral pode requerer o apoio de perito aos serviços competentes nos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade.

2 - Na falta de perito dos serviços previstos no número anterior, o tribunal arbitral pode nomear um perito.

3 - As partes são ouvidas sobre a nomeação do perito, podendo sugerir quem deve realizar a diligência.

SUBSECÇÃO V

Decisão

Artigo 433.º

Decisão

1 - A decisão é proferida no prazo máximo de 30 dias a contar do início da arbitragem, devendo dela constar, sendo caso disso, o acordo parcial a que se refere o artigo 429.º

2 - O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, em caso de acordo entre o tribunal e as partes, por mais 15 dias.

3 - Caso não tenha sido possível formar a maioria de votos para a decisão, esta é tomada unicamente pelo presidente do tribunal arbitral.

SUBSECÇÃO VI

Apoio técnico e administrativo

Artigo 434.º

Apoio técnico

O tribunal arbitral pode requerer aos serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade, às entidades reguladoras e de supervisão do sector de actividade em causa e às partes a informação necessária de que disponham.

Artigo 435.º

Apoio administrativo

O presidente do Conselho Económico e Social assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.

Artigo 436.º

Local

A arbitragem realiza-se em local indicado pelo presidente do Conselho Económico e Social, só sendo permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes no caso de estas e os árbitros estarem de acordo.

Artigo 437.º

Honorários dos árbitros e peritos

Os honorários dos árbitros e peritos são fixados por portaria do ministro responsável pela área laboral, precedida de audição da Comissão Permanente de Concertação Social.

Artigo 438.º

Encargos do processo

1 - O pagamento dos encargos do processo de arbitragem compete:

a) Ao ministério responsável pela área laboral - 80%;

b) A cada uma das partes - 10%.

2 - Constituem encargos do processo:

a) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos árbitros;

b) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos peritos.

3 - As despesas de estada são devidas sempre que o árbitro ou perito resida a mais de 50 km do local onde se realiza a arbitragem ou qualquer diligência.

CAPÍTULO XXXIV

Arbitragem dos serviços mínimos

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 439.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 4 do artigo 599.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Designação de árbitros

Artigo 440.º

Comunicação ao Conselho Económico e Social

No caso de ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou acordo entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar, até ao termo do terceiro dia de calendário posterior ao aviso prévio da greve, os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral comunicam tal facto ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.

Artigo 441.º

Sorteio de árbitros

Após a recepção da comunicação prevista no número anterior, o secretário-geral do Conselho Económico e Social notifica de imediato os representantes dos trabalhadores e empregadores do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiverem presentes.

SECÇÃO III

Do funcionamento da arbitragem

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 442.º

Impedimento e suspeição

1 - As partes devem apresentar, sendo caso disso, o requerimento de impedimento, pelo representante presente no sorteio, antes do encerramento da sessão.

2 - O pedido de escusa deve ser apresentado imediatamente após a comunicação do sorteio por parte do secretário-geral.

3 - A decisão do requerimento e do pedido previstos nos números anteriores compete ao presidente do Conselho Económico e Social.

SUBSECÇÃO II

Audição das partes

Artigo 443.º

Início e desenvolvimento da arbitragem

A arbitragem tem imediatamente início após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.

Artigo 444.º

Audição das partes

1 - O colégio arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.

2 - As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo fixado pelo colégio arbitral.

Artigo 445.º

Redução da arbitragem

No caso de acordo parcial, incidindo este sobre a definição dos serviços mínimos, a arbitragem prossegue em relação aos meios necessários para os assegurar.

Artigo 446.º

Peritos

O colégio arbitral pode ser assistido por peritos.

SUBSECÇÃO III

Decisão

Artigo 447.º

Decisão

1 - A notificação da decisão é efectuada até setenta e duas horas antes do início do período da greve.

2 - No caso de o aviso prévio ser de cinco dias úteis, a notificação da decisão é efectuada até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.

Artigo 448.º

Designação dos trabalhadores

Na situação referida no n.º 2 do artigo anterior, os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 593.º do Código do Trabalho devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos até doze horas antes do início do período de greve e, se não o fizerem, deve o empregador proceder a essa designação.

Artigo 449.º

Subsidiariedade

O regime geral previsto nos artigos 406.º a 438.º é subsidiariamente aplicável, com excepção do disposto nos artigos

418.º, 425.º, 426.º, 427.º, 428.º, 429.º e 431.º

CAPÍTULO XXXV

Pluralidade de infracções

Artigo 450.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 624.º do Código do Trabalho.

Artigo 451.º

Regime da pluralidade de infracções

1 - Para efeitos do artigo 624.º do Código do Trabalho, a violação da lei afecta uma pluralidade de trabalhadores quando estes, no exercício da respectiva actividade, forem expostos a uma situação concreta de perigo ou sofram um dano que resulte da conduta ilícita do infractor.

2 - A pluralidade de infracções originada pela aplicação do artigo 624.º do Código do Trabalho dá origem a um processo e as infracções são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto.

3 - Se, com a infracção praticada, o agente obteve um benefício económico, este deve ser tido em conta na determinação da medida da coima nos termos do disposto no artigo 18.º do Regime Geral das Contra-ordenações.

CAPÍTULO XXXVI

Mapa do quadro de pessoal

Artigo 452.º

Âmbito

1 - O presente capítulo regula a apresentação anual do mapa do quadro de pessoal.

2 - O presente capítulo não é aplicável ao empregador de serviço doméstico.

3 - Os serviços da administração central, regional e local e os institutos públicos com trabalhadores ao seu serviço em regime jurídico de contrato de trabalho são abrangidos pelo disposto no presente capítulo apenas em relação a esses trabalhadores.

Artigo 453.º

Modelo do mapa do quadro de pessoal

O modelo do mapa do quadro de pessoal é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral, precedida de audição da Comissão Permanente de Concertação Social.

Artigo 454.º

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

O empregador deve apresentar, em Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros e apátridas, referentes ao mês de Outubro anterior.

Artigo 455.º

Formas de apresentação do quadro de pessoal

1 - O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no n.º 4, salvo o disposto no número seguinte.

2 - No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.

3 - O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.

4 - Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte de papel, às seguintes entidades:

a) À Inspeção-Geral do Trabalho;

b) Ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral;

c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

Artigo 456.º

Rectificação e arquivo

1 - Na data do envio, o empregador afixa, por forma visível, cópia do mapa apresentado, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibiliza a consulta, no caso de apresentação por meio informático, nos locais de trabalho, durante um período de 30 dias, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

2 - Decorrido o período previsto no número anterior, o empregador, caso concorde com a reclamação apresentada, procede ao envio da rectificação nos termos do n.º 5 do artigo 455.º

3 - O empregador deve manter um exemplar do mapa do quadro de pessoal durante cinco anos.

Artigo 457.º

Utilização de apuramentos estatísticos

O departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral procede aos respectivos apuramentos estatísticos no quadro do sistema estatístico nacional e em articulação com o Instituto

Nacional de Estatística.

CAPÍTULO XXXVII

Balanço social

Artigo 458.º

Âmbito

O presente capítulo regula a apresentação anual do balanço social.

Artigo 459.º

Modelo do balanço social

O modelo do balanço social, que deve ter em conta a dimensão das empresas, é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral, precedida de audição da Comissão Permanente de Concertação Social.

Artigo 460.º

Apresentação do balanço social

1 - As pequenas, médias e grandes empresas devem elaborar o balanço social, até 31 de Março do ano seguinte àquele a que respeita.

2 - O balanço social é apresentado até 15 de Maio de cada ano ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral.

Artigo 461.º

Parecer da estrutura representativa dos trabalhadores

A empresa remete o balanço social e a respectiva fundamentação à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa, até à data prevista no n.º 1 do artigo 460.º, que emite parecer escrito no prazo de 15 dias.

Artigo 462.º

Formas de apresentação do balanço social

1 - O balanço social é apresentado por meio informático, nomeadamente por suporte digital ou correio electrónico:

a) À Inspeção-Geral do Trabalho;

b) Ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral;

c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 30 de Abril de cada ano.

2 - O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do balanço social, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.

Artigo 463.º

Arquivo

O empregador deve manter um exemplar do balanço social durante cinco anos.

Artigo 464.º

Utilização de apuramentos estatísticos

O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede aos respectivos apuramentos estatísticos no quadro do sistema estatístico nacional e em articulação com o Instituto Nacional de Estatística.

CAPÍTULO XXXVIII

Responsabilidade penal

Artigo 465.º

Encerramento ilícito

A violação do disposto nos artigos 296.º e 299.º é punida com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

Artigo 466.º

Actos proibidos em caso de encerramento temporário

A violação do artigo 297.º é punida com pena de prisão até três anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

Artigo 467.º

Actos proibidos em caso de incumprimento do contrato

A violação do n.º 1 do artigo 301.º é punida com pena de prisão até três anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

Artigo 468.º

Desobediência qualificada

1 - O empregador incorre no crime de desobediência qualificada sempre que não apresentar à Inspeção-Geral do Trabalho os documentos e outros registos por esta requisitados que interessem para o esclarecimento de quaisquer situações laborais.

2 - Incorre ainda no crime de desobediência qualificada o empregador que ocultar, destruir ou danificar documentos ou outros registos que tenham sido requisitados pela Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO XXXIX

Responsabilidade contra-ordenacional

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 469.º

Regime geral

1 - O regime geral previsto nos artigos 614.º a 640.º do Código do Trabalho aplica-se às infracções decorrentes da

violação da presente lei.

2 - Sem prejuízo de outras competências legais, compete à Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização do cumprimento dos artigos 14.º a 26.º e 452.º a 464.º, bem como o procedimento das respectivas contra-ordenações e aplicação das correspondentes coimas.

3 - No âmbito das competências previstas no número anterior, a Inspeção-Geral do Trabalho exerce os poderes legalmente previstos.

4 - Relativamente à fiscalização dos artigos 14.º a 26.º, as visitas aos locais de trabalho no domicílio só podem ser realizadas:

a) No espaço físico onde é exercida a actividade;

b) Entre as 9 e as 19 horas;

c) Na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada com idade igual ou superior a 16 anos de idade.

5 - Da diligência é sempre lavrado o respectivo auto, que deve ser assinado pelo agente de fiscalização e pela pessoa que tiver assistido ao acto.

6 - Quando a actividade seja exercida em estabelecimento do trabalhador, a Inspeção-Geral do Trabalho deve, no mais curto prazo possível, averiguar as condições em que o trabalho é prestado e, se for caso disso, determinar as medidas que se justifiquem por razões de segurança, higiene e saúde do trabalhador.

7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer à Inspeção-Geral do Trabalho acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes do artigo 49.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Contra-ordenações em especial

Artigo 470.º

Trabalho no domicílio

1 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 15.º, no n.º 3 do artigo 16.º, nos artigos 17.º e 19.º, nos n.os 1 e 3 do artigo 20.º e nos artigos 21.º, 22.º e 25.º

2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 15.º e no n.º 4 do artigo 20.º

Artigo 471.º

Dados biométricos

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 3 do artigo 27.º

Artigo 472.º

Utilização de meios de vigilância a distância

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 28.º

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 28.º

Artigo 473.º

Igualdade

1 - O disposto no artigo 642.º do Código do Trabalho é extensivo aos factores de discriminação referidos no n.º 3 do artigo 32.º

2 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 34.º

3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 31.º e 40.º

Artigo 474.º

Protecção do património genético

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a produção ou utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético referidos no artigo 42.º, a violação do disposto no n.º 1 do artigo 45.º, nos n.os 1 a 5 do artigo 46.º, no artigo 47.º, nas alíneas a) a f), i) e l) a n) do artigo 48.º, no n.º 2 do artigo 59.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 60.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 61.º e no n.º 3 do mesmo artigo, no caso de ter sido excedido um valor limite de exposição profissional obrigatório, no artigo 62.º, nos n.os 1, 3 e 5 do artigo 63.º e a omissão, por parte do empregador, da conduta necessária para impedir que os trabalhadores exerçam funções na área afectada sem respeitar as condições do n.º 4 do artigo 63.º, se for ultrapassado um valor limite de exposição profissional obrigatório.

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 e 5 do artigo 45.º, nas alíneas g) e h) do artigo 48.º, nos artigos 49.º a 52.º e 54.º, nos n.os 1, 2, 4 e 5 do artigo 55.º, no n.º 1 do artigo 56.º, nos artigos 57.º e 58.º, nos n.os 1 e 3 do artigo 59.º, no n.º 3 do artigo 60.º, no n.º 3 do artigo 61.º, no caso de ter sido excedido um valor limite de exposição profissional indicativo, no n.º 2 do artigo 63.º, bem como a omissão, por parte do empregador, da conduta necessária para impedir que os trabalhadores exerçam funções na área afectada sem respeitar as condições do n.º 4 do artigo 63.º, se for ultrapassado um valor limite de exposição profissional indicativo, bem como dos artigos 64.º e 65.º

Artigo 475.º

Maternidade e paternidade

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 6 do artigo 68.º

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4 do artigo 70.º, nos n.os 1, 2, 6 e 7 do artigo 71.º, nos n.os 3, 4 e 5 do artigo 73.º, no n.º 2 do artigo 76.º, no n.º 2 do artigo 80.º, no artigo 96.º, nas alíneas a) e b) dos n.os 1 e no n.º 2 do artigo 97.º, no n.º 4 do artigo 98.º e no n.º 2 do artigo 101.º

3 - Constitui, ainda, contra-ordenação grave o impedimento, por parte do empregador, que a trabalhadora grávida efectue a consulta pré-natal ou a preparação para o parto durante o horário de trabalho, quando a mesma não for possível fora desse horário, bem como a violação do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho.

4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 67.º

5 - O disposto nos números anteriores não é aplicável no âmbito da relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública.

Artigo 476.º

Trabalho de menores

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 115.º, nos artigos 116.º a 121.º e nos artigos 123.º a 126.º

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 115.º, do n.º 2 do artigo 122.º e do n.º 2 artigo 131.º

3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4 do artigo 131.º

4 - A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 477.º

Participação de menores em espectáculos e outras actividades

1 - Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 139.º, no artigo 140.º e nos n.os 1, 3 e 4 do artigo 141.º

2 - Constitui contra-ordenação grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto no artigo 144.º e nos n.os 2 e 3 do artigo 145.º

3 - A contra-ordenações muito graves podem ser aplicadas, tendo em conta a culpa do agente, as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição do exercício de profissão ou actividade cujo exercício dependa de título público ou de autorização ou homologação de autoridade pública;

b) Privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidades ou serviços públicos;

c) Encerramento de estabelecimento cujo funcionamento esteja sujeito a autorização ou licença de autoridade administrativa.

4 - Em caso de reincidência na prática de contra-ordenações muito graves, a condenação é publicitada.

Artigo 478.º

Trabalhador-estudante

1 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 149.º, no n.º 3 do artigo 150.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 151.º

2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 150.º e no artigo 152.º

Artigo 479.º

Trabalhador estrangeiro ou apátrida

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 4 do artigo 158.º e nos n.os 1 a 3 do artigo 159.º

Artigo 480.º

Formação profissional

1 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 164.º, 165.º e 166.º, no n.º 1 do artigo 167.º e no artigo 169.º

2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 5 do artigo 170.º

Artigo 481.º

Período de laboração

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 176.º

Artigo 482.º

Mapas de horário de trabalho

1 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 180.º e no artigo 182.º

2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 181.º

Artigo 483.º

Retribuição mínima mensal garantida

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4 do artigo 207.º, e no n.º 1 do artigo 208.º

2 - A decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.

Artigo 484.º

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 220.º, bem como o exercício, por parte de serviços externos, de actividades de segurança, higiene e saúde sem a necessária autorização, ou além dos sectores de actividade ou das actividades de risco elevado para que estejam autorizados, em violação do disposto nos n.os 1 ou 2 do artigo 230.º

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 216.º, no n.º 5 do artigo 219.º, no artigo 222.º, nos n.os 3 e 4 do artigo 224.º, nos n.os 4 e 7 do artigo 225.º, no n.º 4 do artigo 226.º, no n.º 2 do artigo 228.º, nos artigos 238.º e 240.º, no n.º 1 do artigo 241.º, nos artigos 242.º, 245.º e 246.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 247.º, nos n.os 1 e 4 do artigo 248.º, dos artigos 250.º, 251.º, 253.º, 257.º e 260.º

3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 243.º, no artigo 249.º, nos n.os 1, 4, 5 e 6 do artigo 258.º e nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 259.º

Artigo 485.º

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 270.º, no n.º 1 do artigo 274.º e no n.º 1 do

artigo 275.º

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do 267.º, no artigo 268.º, na parte final do n.º 3 do artigo 274.º, no n.º 5 do artigo 275.º, a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação, nos termos do n.º 1 do artigo 278.º, no n.º 1 do artigo 280.º, n.º 1 do artigo 281.º e nos artigos 283.º a 286.º

Artigo 486.º

Encerramento temporário

Constitui contra-ordenação muito grave a violação não dolosa do disposto nos artigos 296.º e 299.º

Artigo 487.º

Incumprimento do contrato

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 303.º

Artigo 488.º

Comissões de trabalhadores

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 332.º, no n.º 1 do artigo 333.º e nos n.os 2 e 4 do artigo 334.º

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final do n.º 3 do artigo 333.º, no n.º 5 do artigo 334.º, a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação, nos termos do artigo 338.º, na alínea e) do n.º 1 do artigo 354.º, nos artigos 355.º e 356.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 357.º, o impedimento, por parte do empregador, ao exercício dos direitos previstos no artigo 360.º e o impedimento, por parte do empregador, ao exercício dos direitos previstos no artigo 364.º

Artigo 489.º

Conselhos de empresa europeus

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do acordo que instituir um conselho de empresa europeu ou um ou mais procedimentos de informação e consulta, na parte respeitante aos direitos de informação e consulta e de reunião, do disposto no n.º 1 do artigo 377.º, nos artigos 380.º e 381.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 382.º, nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 383.º, no n.º 2 do artigo 385.º, no n.º 4 do artigo 387.º, no n.º 1 do artigo 388.º e no n.º 3 do artigo 390.º

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final do n.º 2 do artigo 369.º, nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 371.º, do acordo que instituir um conselho de empresa europeu, na parte respeitante aos recursos financeiros e materiais e à informação a prestar sobre o número de trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos da empresa ou das empresas do grupo, nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 374.º, no n.º 4 do artigo 379.º, no n.º 4 do artigo 383.º, nos n.os 6 e 7 do artigo 388.º, a conduta da administração ou da direcção de um estabelecimento ou empresa que impeça a realização dos procedimentos do acto eleitoral regulados na portaria referida no n.º 6 do artigo 392.º

3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1 do artigo 376.º

Artigo 490.º

Mapas do quadro de pessoal

1 - Constitui contra-ordenação leve:

a) A violação do disposto no artigo 454.º;

b) O não envio dos mapas a qualquer das entidades referidas no n.º 5 do artigo 455.º;

c) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ou elementos que nele devam figurar;

d) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspeção-Geral do Trabalho com base em irregularidades detectadas;

e) A violação do disposto no artigo 456.º

2 - O pagamento da coima aplicada não isenta a entidade infractora da obrigação de preenchimento, remessa, afixação e rectificação do mapa do quadro de pessoal.

Artigo 491.º

Balanço social

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 460.º a 463.º

CAPÍTULO XL

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 492.º

Inexistência de alteração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais

Para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como dos artigos 556.º a 560.º do Código do Trabalho, não constitui alteração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais a modificação das cláusulas de natureza pecuniária depositada até 31 de Dezembro de 2004.

Artigo 493.º

Férias

O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho não tem consequências no montante do subsídio de férias.

SECÇÃO II

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Artigo 494.º

Atribuições

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no

sector público.

Artigo 495.º

Composição

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem a seguinte composição:

- a) Dois representantes do ministério responsável pela área laboral, um dos quais preside;
- b) Um representante do ministro responsável pela área da Administração Pública;
- c) Um representante do ministro responsável pela área da administração local;
- d) Um representante da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres;
- e) Dois representantes das associações sindicais;
- f) Dois representantes das associações de empregadores.

Artigo 496.º

Competências

1 - Compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

- a) Recomendar ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro responsável pela Administração Pública a adopção de providências legislativas e administrativas tendentes a aperfeiçoar a aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- b) Promover a realização de estudos e investigações, com o objectivo de eliminar a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego;
- c) Incentivar e dinamizar acções tendentes a divulgar a legislação sobre a igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspecção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado;
- e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- f) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- g) Comunicar de imediato, à Inspecção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspecção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2 - No exercício da sua competência a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de assessores de que careça.

3 - As informações e os pareceres referidos no número anterior devem ser fornecidos com a maior brevidade e de forma tão completa quanto possível.

Artigo 497.º

Deliberação

1 - A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

2 - As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

3 - O presidente tem voto de qualidade.

Artigo 498.º

Recursos humanos e financeiros

1 - O apoio administrativo é facultado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo IEFP.

2 - Os encargos com o pessoal e o funcionamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego são suportados pelo orçamento do IEFP.

Artigo 499.º

Regulamento de funcionamento

O regulamento de funcionamento da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego é aprovado por despacho conjunto dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.

Aprovada em 20 de Maio de 2004.

O Presidente da Assembleia da República, João Bosco Mota Amaral.

Promulgada em 14 de Julho de 2004.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 16 de Julho de 2004.

O Primeiro-Ministro, José Manuel Durão Barroso.

