



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

SECÇÃO DA OE/DARH

ESTÁ CONFORME  
O ORIGINAL

# ORDEM DO EXÉRCITO

1.<sup>a</sup> SÉRIE

N.º 02/28 DE FEVEREIRO DE 2009

Publica-se ao Exército o seguinte:

## SUMÁRIO

### LEIS

#### Lei n.º 7/2009:

Aprova a revisão do Código do Trabalho ..... 47

### DECRETOS-LEIS

#### Decreto-Lei n.º 34/2009:

Estabelece medidas excepcionais de contratação pública, a vigorar em 2009 e 2010, destinadas à rápida execução dos projectos de investimento público considerados prioritários ..... 231

#### Decreto-Lei n.º 50/2009:

Procede à segunda alteração ao DL n.º 328/99, de 18 Agosto, que aprova o sistema retributivo aplicável aos militares dos QP e em RC das FA ..... 237

### PORTARIAS

#### Portaria n.º 222/2009:

Adapta o SIADAP 2 aos dirigentes intermédios CEJ e o SIADAP 3 aos trabalhadores que prestem serviço no CEJ ..... 241

#### Portaria n.º 166/2009:

Actualiza as pensões de acidentes de trabalho para 2009 ..... 244

#### Portaria n.º 191/2009:

Apoio à formação do exército afegão na ISAF ..... 245

#### Portaria n.º 192/2009:

Abono de alimentação de militares ..... 246

### DESPACHOS

#### Ministério da Defesa Nacional

##### Despacho n.º 4 731/2009:

Ratifica e implementa o STANAG 4175 (ED. 04) (RD1) «Technical Characteristics of the Multi-functional Information Distribution System (MIDS) — vol. I» ..... 246

##### Despacho n.º 4 732/2009:

Ratifica e implementa o STANAG 2395 NSA ENGR (ED. 03), «Deliberate Water Crossing Procedures» ..... 247

##### Despacho n.º 4 735/2009:

Ratifica e implementa o STANAG 4582 JAS (ED.01) «Explosives, Nitrocellulose Based Propellants, Stability Test Procedure and Requirements Using Heat Flow Calorimetry» ..... 247

#### Clefe do Estado-Maior do Exército

##### Despacho n.º 5 094/2009:

Delegação de competências no tenente-general comandante da Logística ..... 247

#### Comando da Logística

##### Despacho n.º 6 497/2009:

Subdelegação de competências no major-general Director de Infra-estruturas ..... 248

#### Comando de Instrução e Doutrina

##### Despacho n.º 3 997/2009:

Subdelegação de competências no coronel comandante da ESE ..... 249

<b>Despacho n.º 3 998/2009:</b>	<b>Despacho n.º 4 210/2009:</b>
Subdelegação de competências no coronel comandante da EPI..... 249	Subdelegação de competências na directora do IO ..... 251
<b>Despacho n.º 3 999/2009:</b>	<b>Comando Operacional</b>
Subdelegação de competências no major-general director de Educação do CID ..... 249	<b>Despacho n.º 5 095/2009:</b>
<b>Despacho n.º 4 000/2009:</b>	Subdelegação de competências no coronel comandante do RT ..... 251
Subdelegação de competências no major-general director do IMPE ..... 250	_____
<b>Despacho n.º 4 001/2009:</b>	<b>DECLARAÇÕES</b>
Subdelegação de competências no coronel comandante do RC3 ..... 250	<b>Declaração de Rectificação n.º 12/2009:</b>
<b>Despacho n.º 4 002/2009:</b>	Rectifica a Portaria n.º 62/2009, de 22 de Janeiro, do Ministério das Finanças e da Administração Pública, que aprova os modelos de termos de aceitação da nomeação e de termo de posse, publicada no DR, 1.ª série, n.º 15, de 22Jan09 ..... 252
Subdelegação de competências no major-general director do CM ..... 250	

## **I — LEIS**

### **Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro de 2009**

#### **Aprova a revisão do Código do Trabalho**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

#### **Artigo 1.º Aprovação do Código do Trabalho**

É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e dela faz parte integrante.

#### **Artigo 2.º Transposição de directivas comunitárias**

O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna, total ou parcialmente, as seguintes directivas comunitárias:

- a)* Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;
- b)* Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- c)* Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
- d)* Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
- e)* Directiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
- f)* Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;
- g)* Directiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivos;
- h)* Directiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo;
- i)* Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
- j)* Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
- l)* Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos;
- m)* Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia;
- n)* Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;

o) Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

#### Artigo 3.º

##### **Trabalho autónomo de menor**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma actividade remunerada prestada com autonomia, excepto caso tenha concluído a escolaridade obrigatória e se trate de trabalhos leves.

2 — À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.

3 — Consideram-se trabalhos leves para efeitos do n.º 1 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menor.

4 — Ao menor que realiza actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.

#### Artigo 4.º

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 284.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente:

a) A praticante, aprendiz, estagiário e demais situações que devam considerar-se de formação profissional;

b) A administrador, director, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa actividade;

c) A prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua actividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.

2 — O trabalhador que exerça actividade por conta própria deve efectuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respectiva legislação regulamentar.

#### Artigo 5.º

##### **Regime do tempo de trabalho**

O disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

#### Artigo 6.º

##### **Deveres do Estado em matéria de formação profissional**

1 — Compete ao Estado garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

2 — Compete ao Estado, em particular, garantir a qualificação inicial de jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, a qualificação ou a reconversão profissional de desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho, e promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

### Artigo 7.º

#### **Aplicação no tempo**

1 — Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2 — As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.

3 — O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

4 — As estruturas de representação colectiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.

5 — O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:

- a) Duração de período experimental;
- b) Prazos de prescrição e de caducidade;
- c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
- d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.

6 — O regime estabelecido no n.º 4 do artigo 148.º do Código do Trabalho, anexo à presente lei, relativo à duração de contrato de trabalho a termo incerto aplica-se a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, contando-se o período de seis anos aí previsto a partir da data de entrada em vigor da presente lei.

### Artigo 8.º

#### **Revisão de estatutos existentes**

1 — Os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras vigentes na data da entrada em vigor da presente lei que não estejam em conformidade com o regime constante do Código do Trabalho devem ser revistos no prazo de três anos.

2 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos que não tenham sido revistos e, caso haja disposições contrárias à lei, notifica a estrutura em causa para que esta altere os estatutos, no prazo de 180 dias.

3 — Se houver alteração de estatutos no prazo referido no número anterior, ou fora desse prazo, mas antes da remessa destes ao Ministério Público no tribunal competente, aplica-se o disposto nos n.ºs 3 a 6, 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

4 — Caso não haja alteração de estatutos nos prazos referidos nos n.ºs 2 e 3, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente a apreciação fundamentada sobre a legalidade dos mesmos, para os efeitos previstos nos n.ºs 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho.

5 — Caso a apreciação fundamentada sobre a legalidade da alteração de estatutos conclua que não existem disposições contrárias à lei, o processo é remetido ao magistrado do Ministério Público, para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho.

6 — As entidades referidas no n.º 1 podem requerer a suspensão da instância pelo prazo de seis meses em caso de processo judicial em curso tendente à extinção judicial da mesma, ou declaração de nulidade de normas dos estatutos com fundamento em desconformidade com a lei, e apresentar no processo a alteração dos estatutos no mesmo prazo.

#### Artigo 9.º

##### **Extinção de associações**

1 — As associações sindicais e as associações de empregadores que, nos últimos seis anos, não tenham requerido, nos termos legalmente previstos, a publicação da identidade dos respectivos membros da direcção dispõem de 12 meses, contados a partir da entrada em vigor desta lei, para requerer aquela publicação.

2 — Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que tal requerimento se tenha verificado, o ministério responsável pela área laboral dá desse facto conhecimento ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, para efeitos de promoção da declaração judicial de extinção da associação.

3 — À extinção judicial nos termos do artigo anterior aplica-se o disposto nos n.ºs 1 a 3 e 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações.

#### Artigo 10.º

##### **Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva**

1 — É instituído um regime específico de caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de acordo com os números seguintes.

2 — A convenção colectiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:

- a) A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;
- b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;
- c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
- d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

3 — A convenção referida no n.º 1 também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica as situações de reconhecimento da caducidade dessa convenção reportada a momento anterior.

5 — O aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção é publicado:

- a) Oficiosamente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1;
- b) Dependente de requerimento, nos restantes casos.

#### Artigo 11.º

##### **Regiões Autónomas**

1 — Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.

2 — Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.

3 — Nas Regiões Autónomas, a regulamentação das condições de admissibilidade de emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho compete às respectivas Assembleias Legislativas.

4 — As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos previstos no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.

5 — As Regiões Autónomas podem ainda regular outras matérias laborais enunciadas nos respectivos estatutos político-administrativos.

## Artigo 12.º

### Norma revogatória

1 — São revogados:

a) A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, e pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

b) A Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio;

c) As alíneas d) a f) do artigo 2.º, os n.ºs 2 e 9 do artigo 6.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 13.º, os artigos 7.º, 14.º a 40.º, 42.º, 44.º na parte relativa a contra-ordenações por violação de normas revogadas e o n.º 1 e as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 45.º, todos da Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio.

2 — O artigo 6.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sobre lei aplicável ao contrato de trabalho é revogado na medida em que seja aplicável o Regulamento CE/593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I).

3 — A revogação dos preceitos a seguir referidos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

a) Artigos 272.º a 312.º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais, na parte não referida na actual redacção do Código;

b) Artigo 344.º, sobre comparticipação na compensação retributiva;

c) Artigos 471.º a 473.º, sobre conselhos de empresa europeus;

d) Artigos 569.º e 570.º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros;

e) Artigos 630.º a 640.º, sobre procedimento de contra-ordenações laborais.

4 — A revogação dos artigos 34.º a 43.º e 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77.º e 99.º a 106.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção da maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.

5 — A revogação dos artigos 414.º, 418.º, 430.º e 435.º, do n.º 2 do artigo 436.º e do n.º 1 do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho.

6 — A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

a) Artigos 14.º a 26.º, sobre trabalho no domicílio;

b) Artigos 41.º a 65.º, sobre protecção do património genético;

c) Artigos 84.º a 95.º, sobre protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

d) Artigos 103.º a 106.º, sobre regime de segurança social em diversas licenças, faltas e dispensas;

e) Artigos 107.º a 113.º, sobre regimes aplicáveis à Administração Pública;

f) Artigos 115.º a 126.º, sobre protecção de menor no trabalho;

g) Artigos 139.º a 146.º, sobre participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária;

h) Artigos 155.º e 156.º, sobre especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por parte de trabalhador-estudante, incluindo quando aplicáveis a trabalhador por conta própria e a estudante

que, estando abrangido pelo estatuto de trabalhador-estudante, se encontre em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego;

- i) Artigos 165.º a 167.º e 170.º, sobre formação profissional;
- j) Artigo 176.º, sobre período de funcionamento;
- l) Artigos 191.º a 201.º e 206.º, sobre verificação de situação de doença;
- m) Artigos 212.º a 280.º, sobre segurança e saúde no trabalho;
- n) Artigos 306.º, sobre direito a prestações de desemprego, e 310.º a 315.º, sobre suspensão de execuções;
- o) Artigos 317.º a 326.º, sobre Fundo de Garantia Salarial;
- p) Artigos 365.º a 395.º, sobre conselhos de empresa europeus;
- q) Artigos 407.º a 449.º, sobre arbitragem obrigatória e arbitragem de serviços mínimos;
- r) Artigos 452.º a 464.º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social;
- s) Artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio.

7 — O regime sancionatório constante do Código do Trabalho não revoga qualquer disposição do Código Penal.

#### Artigo 13.º

##### **Aplicação das licenças parental inicial e por adopção a situações em curso**

1 — As licenças previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 39.º e no artigo 44.º são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adopção nos termos do artigo 35.º, da alínea *c)* do n.º 2 do artigo 36.º e do artigo 38.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e nos termos do artigo 68.º, do n.º 3 do artigo 69.º e do artigo 71.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença já decorridos.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores devem informar os respectivos empregadores de acordo com os procedimentos previstos naqueles artigos, no prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.

#### Artigo 14.º

##### **Entrada em vigor**

1 — Os n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 356.º, os artigos 358.º, 382.º, 387.º e 388.º, o n.º 2 do artigo 389.º e o n.º 1 do artigo 391.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código de Processo do Trabalho.

2 — Os artigos 34.º a 62.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que regule o regime de protecção social da parentalidade.

Aprovada em 21 de Janeiro de 2009.

O Presidente da Assembleia da República, *Jaime Gama*.

Promulgada em 4 de Fevereiro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 9 de Fevereiro de 2009.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.



## ANEXO

**CÓDIGO DO TRABALHO****LIVRO I**  
**Parte geral****TÍTULO I**  
**Fontes e aplicação do direito do trabalho****CAPÍTULO I**  
**Fontes do direito do trabalho****Artigo 1.º**  
**Fontes específicas**

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

**Artigo 2.º**  
**Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

- 1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.
- 2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.
- 3 — As convenções colectivas podem ser:
  - a) Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;
  - b) Acordo colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
  - c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.
- 4 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

**Artigo 3.º**  
**Relações entre fontes de regulação**

- 1 — As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.
- 2 — As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.
- 3 — As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:
  - a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
  - b) Protecção na parentalidade;
  - c) Trabalho de menores;

- d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Dever de informação do empregador;
- g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
- i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;
- l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
- m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;
- n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

4 — As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 — Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Aplicação do direito do trabalho

#### Artigo 4.º

#### **Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida**

Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no artigo seguinte, o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

#### Artigo 5.º

#### **Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida**

1 — O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida está sujeito a forma escrita e deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser a termo, as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Actividade do empregador;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.

2 — O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.

4 — O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

5 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário electrónico:

a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;

b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

6 — O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

#### Artigo 6.º

##### **Destacamento em território português**

1 — Consideram-se submetidas ao regime de destacamento as seguintes situações, nas quais o trabalhador, contratado por empregador estabelecido noutro Estado, presta a sua actividade em território português:

a) Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a actividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção daquele;

b) Em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

c) Ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por empresa de trabalho temporário ou outra empresa.

2 — O regime é também aplicável ao destacamento efectuado nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior por um utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da respectiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento.

3 — O regime de destacamento em território português não é aplicável ao pessoal navegante da marinha mercante.

#### Artigo 7.º

##### **Condições de trabalho de trabalhador destacado**

1 — Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho previstas na lei e em regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral aplicável que respeitem a:

a) Segurança no emprego;

b) Duração máxima do tempo de trabalho;

c) Períodos mínimos de descanso;

d) Férias;

e) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;

f) Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;

g) Cedência ocasional de trabalhadores;

h) Segurança e saúde no trabalho;

i) Protecção na parentalidade;

j) Protecção do trabalho de menores;

l) Igualdade de tratamento e não discriminação.

2 — Para efeito do disposto no número anterior:

a) A retribuição mínima integra os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento que não constituam reembolso de despesas efectuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação;

b) As férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar não são aplicáveis ao destacamento de trabalhador qualificado por parte de empresa fornecedora de um bem, para efectuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a oito dias no período de um ano.

3 — O disposto na alínea b) do número anterior não abrange o destacamento em actividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavações, aterros, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desmantelamento, demolição e saneamento.

#### Artigo 8.º

##### **Destacamento para outro Estado**

1 — O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste actividade no território de outro Estado em situação a que se refere o artigo 6.º, tem direito às condições de trabalho previstas no artigo anterior, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

2 — O empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### **Contrato de trabalho com regime especial**

Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.

#### Artigo 10.º

##### **Situações equiparadas**

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

### TÍTULO II

#### **Contrato de trabalho**

#### CAPÍTULO I

##### **Disposições gerais**

#### SECÇÃO I

##### **Contrato de trabalho**

#### Artigo 11.º

##### **Noção de contrato de trabalho**

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

## Artigo 12.º

**Presunção de contrato de trabalho**

1 — Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

2 — Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

3 — Em caso de reincidência, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

4 — Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º.

## SECÇÃO II

**Sujeitos**

## SUBSECÇÃO I

**Capacidade**

## Artigo 13.º

**Princípio geral sobre capacidade**

A capacidade para celebrar contrato de trabalho regula-se nos termos gerais do direito e pelo disposto neste Código.

## SUBSECÇÃO II

**Direitos de personalidade**

## Artigo 14.º

**Liberdade de expressão e de opinião**

É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.

## Artigo 15.º

**Integridade física e moral**

O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

## Artigo 16.º

**Reserva da intimidade da vida privada**

1 — O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

## Artigo 17.º

**Protecção de dados pessoais**

1 — O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;

b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 — O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

4 — Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

## Artigo 18.º

**Dados biométricos**

1 — O empregador só pode tratar dados biométricos do trabalhador após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 — O tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.

3 — Os dados biométricos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.

4 — A notificação a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

## Artigo 19.º

**Testes e exames médicos**

1 — Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para

comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2 — O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 — O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 20.º

##### **Meios de vigilância a distância**

1 — O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 — A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 21.º

##### **Utilização de meios de vigilância a distância**

1 — A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 — A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.

3 — Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.

4 — O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 22.º

##### **Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

SUBSECÇÃO III  
**Igualdade e não discriminação**

DIVISÃO I  
**Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação**

Artigo 23.º  
**Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação**

1 — Para efeitos do presente Código, considera-se:

*a)* Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

*b)* Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

*c)* Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

*d)* Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

2 — Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

Artigo 24.º  
**Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho**

1 — O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 — O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

*a)* A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

*b)* A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

*c)* A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;

*d)* A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.



3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4 — O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

#### Artigo 25.º

##### **Proibição de discriminação**

1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 — Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 — São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 — As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 — Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 — O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 — É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 7.

#### Artigo 26.º

##### **Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação**

1 — A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

2 — A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.

4 — A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

#### Artigo 27.º

### **Medida de acção positiva**

Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

#### Artigo 28.º

### **Indemnização por acto discriminatório**

A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

## **DIVISÃO II**

### **Proibição de assédio**

#### Artigo 29.º

### **Assédio**

1 — Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 — À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

## **DIVISÃO III**

### **Igualdade e não discriminação em função do sexo**

#### Artigo 30.º

### **Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação**

1 — A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.

2 — O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

3 — Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 31.º

#### **Igualdade de condições de trabalho**

1 — Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 — A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 — As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5 — Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

#### Artigo 32.º

#### **Registo de processos de recrutamento**

1 — Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

a) Convites para o preenchimento de lugares;

b) Anúncios de oferta de emprego;

c) Número de candidaturas para apreciação curricular;

d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-selecção;

e) Número de candidatos aguardando ingresso;

f) Resultados de testes ou provas de admissão ou selecção;

g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

#### SUBSECÇÃO IV

#### **Parentalidade**

#### Artigo 33.º

#### **Parentalidade**

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

#### Artigo 34.º

##### **Articulação com regime de protecção social**

1 — A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2 — Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

#### Artigo 35.º

##### **Protecção na parentalidade**

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Artigo 36.º

##### **Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Artigo 37.º

##### **Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**

1 — Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 38.º

##### **Licença por interrupção da gravidez**

1 — Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 39.º

##### **Modalidades de licença parental**

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

#### Artigo 40.º

##### **Licença parental inicial**

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.

#### Artigo 41.º

##### **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 42.º

##### **Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

## Artigo 43.º

**Licença parental exclusiva do pai**

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

## Artigo 44.º

**Licença por adopção**

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º.

2 — No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 — Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º.

4 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 — Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 — A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 — Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 — Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.

## Artigo 45.º

**Dispensa para avaliação para a adopção**

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

**Artigo 46.º****Dispensa para consulta pré-natal**

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 — A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 — O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 47.º****Dispensa para amamentação ou aleitação**

1 — A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 — No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 — Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 48.º****Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 — Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.



**Artigo 49.º****Falta para assistência a filho**

1 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 — O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 — A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 — Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 — No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

**Artigo 50.º****Falta para assistência a neto**

1 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 — O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 — No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

**Artigo 51.º****Licença parental complementar**

1 — O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

**Artigo 52.º****Licença para assistência a filho**

1 — Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 — No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 — Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 — Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 — À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 53.º

##### **Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica**

1 — Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 — Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 — É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 54.º

##### **Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica**

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 — Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

#### Artigo 55.º

##### **Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 56.º

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 57.º

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.

#### Artigo 58.º

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 59.º

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1 — A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 60.º

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1 — A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 61.º

##### **Formação para reinserção profissional**

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Artigo 62.º

##### **Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

#### Artigo 63.º

#### **Protecção em caso de despedimento**

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 — A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 — Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 — Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 — A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 — Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

#### Artigo 64.º

#### **Extensão de direitos atribuídos a progenitores**

1 — O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 — Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Artigo 65.º

#### **Regime de licenças, faltas e dispensas**

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 — A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.



5 — No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 — A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.

## SUBSECÇÃO V

### Trabalho de menores

#### Artigo 66.º

#### Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2 — O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a*) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;
- b*) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;
- c*) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d*) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;
- e*) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 — O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 67.º

#### Formação profissional de menor

1 — O Estado deve proporcionar a menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

2 — O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3 — É, em especial, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for susceptível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.

4 — O menor que se encontre na situação do n.º 1 do artigo 69.º tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

#### Artigo 68.º

##### **Admissão de menor ao trabalho**

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 — Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 69.º

##### **Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em Centros Novas Oportunidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º.

4 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.ºs 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e contra-ordenação leve a falta de comunicação prevista no número anterior.

6 — Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

#### Artigo 70.º

##### **Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição**

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5 — No caso previsto nos n.ºs 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

6 — Constitui contra-ordenação grave o pagamento de retribuição ao menor caso haja oposição escrita dos seus representantes legais.

#### Artigo 71.º

##### **Denúncia de contrato por menor**

1 — O menor na situação referida no artigo 69.º que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

#### Artigo 72.º

##### **Protecção da segurança e saúde de menor**

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

2 — Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 73.º

##### **Limites máximos do período normal de trabalho de menor**

1 — O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menor.

3 — No caso de trabalhos leves efectuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

**Artigo 74.º****Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menor**

1 — O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

2 — Para efeito do número anterior, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 75.º****Trabalho suplementar de menor**

1 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 — Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 76.º****Trabalho de menor no período nocturno**

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 — No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

5 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 do artigo anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 do mesmo artigo.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4.

**Artigo 77.º****Intervalo de descanso de menor**

1 — O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de trabalho consecutivo se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, redução do intervalo até trinta minutos.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 78.º

##### **Descanso diário de menor**

1 — O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de catorze horas consecutivas se tiver idade inferior a 16 anos, ou doze horas consecutivas se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 — Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se for justificado por motivo objectivo, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em actividade caracterizada por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

- a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;
- b) Em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 deste artigo.

#### Artigo 79.º

##### **Descanso semanal de menor**

1 — O descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.

2 — O descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser de um dia em situação a que se referem os n.ºs 2 ou 3 do artigo anterior, desde que a redução se justifique por motivo objectivo e, no primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 80.º

##### **Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego**

1 — Se o menor trabalhar para vários empregadores, os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais devem informar por escrito:

a) Antes da admissão, o novo empregador, sobre a existência de outro emprego e a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes;

b) Aquando de uma admissão ou sempre que haja alteração das condições de trabalho em causa, os outros empregadores, sobre a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes.

3 — O empregador que, sendo informado nos termos do número anterior, celebre contrato de trabalho com o menor ou altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais é responsável pelo cumprimento do disposto no n.º 1.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, pela qual é responsável o empregador que se encontre na situação referida no número anterior.

#### Artigo 81.º

### **Participação de menor em espectáculo ou outra actividade**

A participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária é regulada em legislação específica.

#### Artigo 82.º

### **Crime por utilização indevida de trabalho de menor**

1 — A utilização de trabalho de menor em violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou no n.º 2 do artigo 72.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.

2 — No caso de o menor não ter completado a idade mínima de admissão ou não ter concluído a escolaridade obrigatória, os limites das penas são elevados para o dobro.

3 — Em caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

#### Artigo 83.º

### **Crime de desobediência por não cessação da actividade de menor**

Quando o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral verificar a violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou das normas relativas a trabalhos proibidos a que se refere o n.º 2 do artigo 72.º, notifica por escrito o infractor para que faça cessar de imediato a actividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre em crime de desobediência qualificada.

## SUBSECÇÃO VI

### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

#### Artigo 84.º

### **Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

1 — O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 — Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses do trabalhador e do empregador.

4 — O regime do presente artigo consta de legislação específica.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

**SUBSECÇÃO VII****Trabalhador com deficiência ou doença crónica****Artigo 85.º****Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

**Artigo 86.º****Medidas de acção positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 — O empregador deve adoptar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.

2 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

3 — Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica.

4 — Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho medidas de protecção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da actividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respectivos interesses.

**Artigo 87.º****Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:

a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado;

b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 88.º****Trabalho suplementar de trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica não é obrigado a prestar trabalho suplementar.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## SUBSECÇÃO VIII

### Trabalhador-estudante

#### Artigo 89.º

#### Noção de trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

#### Artigo 90.º

#### Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 — O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4 — O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 — Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 — Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 — O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e 6 a 8.



**Artigo 91.º****Faltas para prestação de provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

4 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

**Artigo 92.º****Férias e licenças de trabalhador-estudante**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 93.º****Promoção profissional de trabalhador-estudante**

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

**Artigo 94.º****Concessão do estatuto de trabalhador-estudante**

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3 — Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou

entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 — O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

#### Artigo 95.º

##### **Cessação e renovação de direitos**

1 — O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2 — Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4 — O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

#### Artigo 96.º

##### **Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante**

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2 — O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3 — Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

#### SUBSECÇÃO IX

##### **O empregador e a empresa**

#### Artigo 97.º

##### **Poder de direcção**

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

## Artigo 98.º

**Poder disciplinar**

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

## Artigo 99.º

**Regulamento interno de empresa**

1 — O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

3 — O regulamento interno apenas produz efeitos após:

a) Publicitação do respectivo conteúdo, designadamente afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores;

b) Enviá-lo ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 e leve a violação da alínea b) do n.º 3.

## Artigo 100.º

**Tipos de empresas**

1 — Considera-se:

a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;

b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;

c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;

d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2 — Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

3 — No ano de início da actividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

## Artigo 101.º

**Pluralidade de empregadores**

1 — O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2 — O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro.

4 — Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo em contrário.

5 — A violação de requisitos indicados nos n.ºs 1 ou 2 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2, sendo responsáveis pela mesma todos os empregadores, os quais são representados para este efeito por aquele a que se refere a alínea c) do n.º 2.

### **SECÇÃO III**

#### **Formação do contrato**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Negociação**

##### **Artigo 102.º**

##### **Culpa na formação do contrato**

Quem negoceia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.

#### **SUBSECÇÃO II**

##### **Promessa de contrato de trabalho**

##### **Artigo 103.º**

##### **Regime da promessa de contrato de trabalho**

- 1 — A promessa de contrato de trabalho está sujeita a forma escrita e deve conter:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b) Declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;
  - c) Actividade a prestar e correspondente retribuição.
- 2 — O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais.
- 3 — À promessa de contrato de trabalho não é aplicável o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

#### **SUBSECÇÃO III**

##### **Contrato de adesão**

##### **Artigo 104.º**

##### **Contrato de trabalho de adesão**

- 1 — A vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento.
- 2 — Presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.

##### **Artigo 105.º**

##### **Cláusulas contratuais gerais**

O regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspectos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**SUBSECÇÃO IV****Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho****Artigo 106.º****Dever de informação**

- 1 — O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.
- 2 — O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.
- 3 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
  - a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
  - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
  - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
  - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
  - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
  - g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
  - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
  - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
  - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
  - l) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver.

4 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3.

**Artigo 107.º****Meios de informação**

- 1 — A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.
- 2 — Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *d)*, *h)* e *i)* do n.º 3 do artigo anterior.
- 3 — O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
- 4 — Os documentos referidos nos n.ºs 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respectivo termo.
- 5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4.

**Artigo 108.º****Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro**

- 1 — Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;
- c) Condições de repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.

2 — A informação referida na alínea *b)* ou *c)* do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 109.º

##### **Actualização da informação**

1 — O empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e nos 30 dias subsequentes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.

3 — O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### SUBSECÇÃO V

##### **Forma de contrato de trabalho**

#### Artigo 110.º

##### **Regra geral sobre a forma de contrato de trabalho**

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

#### SECÇÃO IV

##### **Período experimental**

#### Artigo 111.º

##### **Noção de período experimental**

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2 — No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

#### Artigo 112.º

##### **Duração do período experimental**

1 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2 — No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 — No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4 — O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5 — A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.

6 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Artigo 113.º

##### **Contagem do período experimental**

1 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2 — Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

#### Artigo 114.º

##### **Denúncia do contrato durante o período experimental**

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4 — O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### SECÇÃO V

##### **Actividade do trabalhador**

#### Artigo 115.º

##### **Determinação da actividade do trabalhador**

1 — Cabe às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A determinação a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para categoria de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.

3 — Quando a natureza da actividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

**Artigo 116.º****Autonomia técnica**

A sujeição à autoridade e direcção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à actividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

**Artigo 117.º****Efeitos de falta de título profissional**

1 — Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 — Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

**Artigo 118.º****Funções desempenhadas pelo trabalhador**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 — A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 119.º****Mudança para categoria inferior**

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

**Artigo 120.º****Mobilidade funcional**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.



5 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

6 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

## SECÇÃO VI

### **Invalidade do contrato de trabalho**

#### Artigo 121.º

##### **Invalidade parcial de contrato de trabalho**

1 — A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada.

2 — A cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta.

#### Artigo 122.º

##### **Efeitos da invalidade de contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado.

2 — A acto modificativo de contrato de trabalho que seja inválido aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afecte as garantias do trabalhador.

#### Artigo 123.º

##### **Invalidade e cessação de contrato de trabalho**

1 — A facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação de contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.

2 — Se for declarado nulo ou anulado o contrato a termo que já tenha cessado, a indemnização tem por limite o valor estabelecido no artigo 393.º ou 401.º, respectivamente para despedimento ilícito ou denúncia sem aviso prévio.

3 — À invocação de invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 3 do artigo 392.º ou no artigo 401.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme o caso.

4 — A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.

#### Artigo 124.º

##### **Contrato com objecto ou fim contrário à lei ou à ordem pública**

1 — Se o contrato de trabalho tiver por objecto ou fim uma actividade contrária à lei ou à ordem pública, a parte que conhecia a ilicitude perde a favor do serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social as vantagens auferidas decorrentes do contrato.

2 — A parte que conhecia a ilicitude não pode eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## Artigo 125.º

**Convalidação de contrato de trabalho**

1 — Cessando a causa da invalidade durante a execução de contrato de trabalho, este considera-se convalidado desde o início da execução.

2 — No caso de contrato a que se refere o artigo anterior, a convalidação só produz efeitos a partir do momento em que cessa a causa da invalidade.

## SECÇÃO VII

**Direitos, deveres e garantias das partes**

## SUBSECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 126.º

**Deveres gerais das partes**

1 — O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2 — Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

## Artigo 127.º

**Deveres do empregador**

1 — O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea *j*) do n.º 1 ou nos n.ºs 4 ou 5.

#### Artigo 128.º

##### **Deveres do trabalhador**

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d)* Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h)* Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j)* Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Artigo 129.º

##### **Garantias do trabalhador**

1 — É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- e)* Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

## SUBSECÇÃO II

### Formação profissional

#### Artigo 130.º

#### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### Artigo 131.º

#### Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 — O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 5.

#### Artigo 132.º

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Artigo 133.º

##### **Conteúdo da formação contínua**

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 134.º

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

SECÇÃO VIII  
**Cláusulas acessórias**

SUBSECÇÃO I  
**Condição e termo**

Artigo 135.º  
**Condição ou termo suspensivo**

Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo, nos termos gerais.

SUBSECÇÃO II  
**Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho**

Artigo 136.º  
**Pacto de não concorrência**

1 — É nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato.

2 — É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições:

- a) Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste;
- b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador;
- c) Atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional.

3 — Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da actividade prevista na cláusula de não concorrência.

4 — São deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra actividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do n.º 2.

5 — Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode durar até três anos.

Artigo 137.º  
**Pacto de permanência**

1 — As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2 — O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

## Artigo 138.º

**Limitação da liberdade de trabalho**

É nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização.

## SECÇÃO IX

**Modalidades de contrato de trabalho**

## SUBSECÇÃO I

**Contrato a termo resolutivo**

## Artigo 139.º

**Regime do termo resolutivo**

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da alínea *b)* do n.º 4 do artigo seguinte e dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 148.º.

## Artigo 140.º

**Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo**

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 — Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a)* Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b)* Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- c)* Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d)* Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e)* Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f)* Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g)* Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h)* Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas *a)* a *c)* ou *e)* a *h)* do número anterior.

4 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a)* Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- b)* Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

5 — Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 4.

#### Artigo 141.º

##### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo**

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea *d)* do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Para efeitos da alínea *e)* do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea *e)* do n.º 1 ou no n.º 3.

#### Artigo 142.º

##### **Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração**

1 — O contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico que contém os elementos referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 60 dias de trabalho no ano civil.

3 — Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

#### Artigo 143.º

##### **Sucessão de contrato de trabalho a termo**

1 — A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividade sazonal;



d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 144.º

##### **Informações relativas a contrato de trabalho a termo**

1 — O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2 — O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3 — O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 — O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 145.º

##### **Preferência na admissão**

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àsquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 146.º

##### **Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo**

1 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres de trabalhador permanente em situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem tratamento diferenciado.

2 — Os trabalhadores contratados a termo são considerados, para efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores, com base na média dos existentes na empresa no final de cada mês do ano civil anterior.

#### Artigo 147.º

##### **Contrato de trabalho sem termo**

1 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º.

2 — Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3 — Em situação referida no n.º 1 ou 2, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho, excepto em situação a que se refere a alínea d) do n.º 1, em que compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos.

#### Artigo 148.º

##### **Duração de contrato de trabalho a termo**

1 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;

c) Três anos, nos restantes casos.

2 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

4 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

5 — É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

#### Artigo 149.º

##### **Renovação de contrato de trabalho a termo certo**

1 — As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2 — Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

## SUBSECÇÃO II

### Trabalho a tempo parcial

#### Artigo 150.º

#### Noção de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 — Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4 — As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica actividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

5 — Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.

6 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4.

#### Artigo 151.º

#### Liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial

A liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial não pode ser excluída por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 152.º

#### Preferência na admissão para trabalho a tempo parcial

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

2 — Constitui contra-ordenação grave o desrespeito de preferência estabelecida nos termos do n.º 1.

#### Artigo 153.º

#### Forma e conteúdo de contrato de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

2 — Na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.

3 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.

**Artigo 154.º****Condições de trabalho a tempo parcial**

1 — A trabalhador a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.

2 — O trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo completo em situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado por razões objectivas, que podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — O trabalhador a tempo parcial tem direito:

a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal;

b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 155.º****Alteração da duração do trabalho a tempo parcial**

1 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

2 — O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no número anterior por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

4 — Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

**Artigo 156.º****Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial**

1 — Sempre que possível, o empregador deve:

a) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;

b) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho;

c) Facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direcção.

2 — O empregador deve, ainda:

a) Fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;

*b)* Fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

### **SUBSECÇÃO III**

#### **Trabalho intermitente**

##### **Artigo 157.º**

##### **Admissibilidade de trabalho intermitente**

1 — Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

2 — O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

##### **Artigo 158.º**

##### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente**

1 — O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:

*a)* Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

*b)* Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea *b)* do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inactividade.

3 — O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

##### **Artigo 159.º**

##### **Período de prestação de trabalho**

1 — As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

2 — A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

3 — A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

##### **Artigo 160.º**

##### **Direitos do trabalhador**

1 — Durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

2 — Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

3 — Durante o período de inactividade, o trabalhador pode exercer outra actividade.

4 — Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### **SUBSECÇÃO IV**

##### **Comissão de serviço**

###### **Artigo 161.º**

###### **Objecto da comissão de serviço**

Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos.

###### **Artigo 162.º**

###### **Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço**

1 — Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

2 — No caso de admissão de trabalhador para exercer cargo ou funções em comissão de serviço, pode ser acordada a sua permanência após o termo da comissão.

3 — O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a actividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após cessar a comissão.

4 — Não se considera em regime de comissão de serviço o contrato que não tenha a forma escrita ou a que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.

5 — O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular.

6 — Constitui contra-ordenação grave a falta da menção referida na alínea b) do n.º 3, salvo se o empregador reconhecer expressamente e por escrito que o cargo ou funções são exercidos com carácter permanente, e constitui contra-ordenação leve a falta de redução a escrito do contrato ou a violação da alínea c) do referido número.

###### **Artigo 163.º**

###### **Cessação de comissão de serviço**

1 — Qualquer das partes pode pôr termo à comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respectivamente, até dois anos ou período superior.

2 — A falta de aviso prévio não obsta à cessação da comissão de serviço, constituindo a parte faltosa na obrigação de indemnizar a contraparte nos termos do artigo 401.º.

## Artigo 164.º

**Efeitos da cessação da comissão de serviço**

1 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

*a)* Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a actividade prevista no acordo a que se refere a alínea *c)* ou *d)* do n.º 3 do artigo 162.º;

*b)* A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º;

*c)* Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º.

2 — Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização a que se referem as alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## SUBSECÇÃO V

**Teletrabalho**

## Artigo 165.º

**Noção de teletrabalho**

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

## Artigo 166.º

**Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho**

1 — Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

2 — Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.

3 — O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do número anterior.

4 — O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

*a)* Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

*b)* Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;

*c)* Indicação do período normal de trabalho;

*d)* Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;

*e)* Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

*f)* Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

5 — O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

6 — A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

#### Artigo 167.º

##### **Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador**

1 — No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.

3 — Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 168.º

##### **Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho**

1 — Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 — O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

3 — Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

#### Artigo 169.º

##### **Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho**

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.

3 — O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

#### Artigo 170.º

##### **Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho**

1 — O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.



## Artigo 171.º

**Participação e representação colectivas de trabalhador em regime de teletrabalho**

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação colectiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 — O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

3 — Qualquer estrutura de representação colectiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua actividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

## SUBSECÇÃO VI

**Trabalho temporário**

## DIVISÃO I

**Disposições gerais relativas a trabalho temporário**

## Artigo 172.º

**Conceitos específicos do regime de trabalho temporário**

Considera-se:

a) Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;

b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;

c) Contrato de utilização de trabalho temporário o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

## Artigo 173.º

**Cedência ilícita de trabalhador**

1 — É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade.

2 — É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede à outra um trabalhador para que este seja posteriormente cedido a terceiro.

3 — No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 — No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.

5 — No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

6 — Em substituição do disposto no n.ºs 3, 4 ou 5, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396.º.

7 — Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de empresa não titular de licença.

#### Artigo 174.º

### **Casos especiais de responsabilidade da empresa de trabalho temporário ou do utilizador**

1 — A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos três anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

2 — O utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.

#### DIVISÃO II

### **Contrato de utilização de trabalho temporário**

#### Artigo 175.º

### **Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário**

1 — O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:

a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;

b) Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;

c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;

d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses.

3 — A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.

4 — Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

5 — Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 4.

#### Artigo 176.º

### **Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário**

1 — Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.

2 — É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo anterior.

3 — No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.

#### Artigo 177.º

##### **Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário**

1 — O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respectiva licença;

b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;

c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;

f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;

g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;

h) Data da celebração do contrato.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

4 — O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.

5 — No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.

6 — Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.

#### Artigo 178.º

##### **Duração de contrato de utilização de trabalho temporário**

1 — O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.

2 — A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa.

3 — Considera-se como um único contrato o que seja objecto de renovação.

4 — No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

## Artigo 179.º

**Proibição de contratos sucessivos**

1 — No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;

b) Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## DIVISÃO III

**Contrato de trabalho temporário**

## Artigo 180.º

**Admissibilidade de contrato de trabalho temporário**

1 — O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.

2 — É nulo o termo estipulado em violação do disposto no número anterior, considerando-se o trabalho efectuado em execução do contrato como prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, e sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.

3 — Caso a nulidade prevista no número anterior concorra com a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário, prevista no n.º 2 do artigo 176.º ou no n.º 4 do artigo 177.º, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.

## Artigo 181.º

**Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário**

1 — O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;

b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que os integram;

c) Actividade contratada;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Retribuição;

f) Data de início do trabalho;

g) Termo do contrato;

h) Data da celebração.

2 — Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.

3 — O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.

- 4 — Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
- 5 — Constitui contra-ordenação leve, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

#### Artigo 182.º

##### **Duração de contrato de trabalho temporário**

- 1 — A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.
- 2 — O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.
- 3 — A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa.
- 4 — O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.
- 5 — É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 5 do artigo 148.º.
- 6 — À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.

#### DIVISÃO IV

##### **Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**

#### Artigo 183.º

##### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**

- 1 — O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
  - b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
  - c) Actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
  - d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º.
- 2 — Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
- 3 — Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º.
- 4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

#### Artigo 184.º

##### **Período sem cedência temporária**

- 1 — No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar actividade à empresa de trabalho temporário.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

a) Caso não exerça actividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou no valor de dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;

b) Caso exerça actividade à empresa de trabalho temporário, a retribuição correspondente à actividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho a que se refere o artigo anterior.

3 — Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário a violação do disposto neste artigo.

## DIVISÃO V

### **Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário**

#### Artigo 185.º

#### **Condições de trabalho de trabalhador temporário**

1 — O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respectivo contrato.

2 — Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

3 — O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

4 — Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

6 — O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respectivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

7 — A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.

8 — O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25 % do valor da retribuição base.

9 — O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.

10 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após 60 dias de prestação de trabalho, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.

11 — O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.

12 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.

## Artigo 186.º

**Segurança e saúde no trabalho temporário**

1 — O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.

2 — Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:

a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;

b) As instruções sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;

d) O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar.

3 — A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário a informação prevista no número anterior, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador.

4 — Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da empresa de trabalho temporário, incumbindo ao respectivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.

5 — A empresa de trabalho temporário deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais adequadas e tem a informação referida no n.º 2.

6 — O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

7 — O trabalhador exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contra-indicação.

8 — O utilizador deve comunicar o início da actividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores.

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 4, 5 ou 6 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 8.

## Artigo 187.º

**Formação profissional de trabalhador temporário**

1 — A empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses.

2 — A formação profissional prevista no número anterior deve ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada de acordo com o n.º 2 do artigo 131.º.

3 — A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta actividade.

4 — A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

6 — Em caso de violação do n.º 4, pode ser aplicada a sanção acessória de suspensão temporária do exercício da actividade até dois anos, a qual é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário.

#### Artigo 188.º

##### **Substituição de trabalhador temporário**

1 — Salvo acordo em contrário, em caso de cessação do contrato de trabalhador temporário ou ausência deste, a empresa de trabalho temporário deve ceder outro trabalhador ao utilizador, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — O utilizador pode recusar a prestação do trabalhador temporário, nos primeiros 15 ou 30 dias de permanência deste ao seu serviço, consoante o contrato de utilização tenha ou não duração inferior a seis meses, caso em que a empresa de trabalho temporário deve proceder nos termos do número anterior.

#### Artigo 189.º

##### **Enquadramento de trabalhador temporário**

1 — O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.

2 — O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, excepto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.

3 — O utilizador deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 190.º

##### **Prestações garantidas pela caução para exercício da actividade de trabalho temporário**

1 — A caução constituída pela empresa de trabalho temporário para o exercício da actividade garante, nos termos de legislação específica, o pagamento de:

- a) Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;
- b) Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.

2 — A existência de crédito do trabalhador em mora pode ser verificada mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta do respectivo pagamento, ou decisão condenatória transitada em julgado.

#### Artigo 191.º

##### **Execução da caução**

1 — O trabalhador deve reclamar os respectivos créditos no prazo de 30 dias a contar do termo do contrato de trabalho, bem como comunicar tal facto ao serviço público de emprego, para efeitos de pagamento através da caução.



2 — A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias.

3 — A declaração referida no número anterior deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.

4 — O trabalhador ou o credor dos demais encargos previstos no artigo anterior pode solicitar ao serviço público de emprego o pagamento do respectivo crédito através da caução, nos 30 dias seguintes à data do seu vencimento, apresentando a declaração referida no n.º 2.

5 — No caso de ser apresentada a declaração emitida pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de crédito por conta da caução e de que este é efectuado se a mesma não provar o pagamento no prazo de oito dias.

6 — No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, este é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:

- a) Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos 30 dias da actividade, com o limite correspondente ao montante de três vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) Outros créditos retributivos por ordem de pedido;
- c) Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;
- d) Demais encargos com os trabalhadores.

#### Artigo 192.º

#### **Sanções acessórias no âmbito de trabalho temporário**

1 — Juntamente com a coima, pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos a empresa de trabalho temporário que admita trabalhador em violação das normas sobre a idade mínima ou a escolaridade obrigatória.

2 — A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:

- a) Não constituição de seguro de acidentes de trabalho de trabalhador temporário;
- b) Atraso por período superior a 30 dias no pagamento da retribuição devida a trabalhadores temporários.

3 — A empresa de trabalho temporário, juntamente com a coima aplicável à contra-ordenação por celebração de contrato de utilização de trabalho temporário não sendo titular de licença, é ainda punível com ordem de encerramento do estabelecimento onde a actividade é exercida, até à regularização da situação.

4 — A sanção acessória referida nos números anteriores é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário, previsto em legislação específica.

## CAPÍTULO II

### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

#### **Local de trabalho**

#### Artigo 193.º

#### **Noção de local de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 — O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Artigo 194.º

##### **Transferência de local de trabalho**

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º.

6 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 4, no caso de transferência definitiva, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 195.º

##### **Transferência a pedido do trabalhador**

1 — O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

2 — Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 — No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 — É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

#### Artigo 196.º

##### **Procedimento em caso de transferência do local de trabalho**

1 — O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2 — A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º.

**SECÇÃO II****Duração e organização do tempo de trabalho****SUBSECÇÃO I****Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho****Artigo 197.º****Tempo de trabalho**

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

*a)* A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;

*b)* A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;

*c)* A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

*d)* O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

*e)* A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 198.º****Período normal de trabalho**

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

**Artigo 199.º****Período de descanso**

Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

**Artigo 200.º****Horário de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2 — O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3 — O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

**Artigo 201.º****Período de funcionamento**

1 — Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.

2 — O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura.

3 — O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração.

4 — O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica.

#### Artigo 202.º

##### **Registo de tempos de trabalho**

1 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2 — O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em situação referida na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 257.º.

3 — O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração a que se refere o artigo 257.º e o acordo a que se refere a alínea *f*) do n.º 3 do artigo 226.º, durante cinco anos.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### SUBSECÇÃO II

##### **Limites da duração do trabalho**

#### Artigo 203.º

##### **Limites máximos do período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4 — Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 204.º

##### **Adaptabilidade por regulamentação colectiva**

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 205.º

**Adaptabilidade individual**

1 — O empregador e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2 — O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

4 — O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217.º.

5 — O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que incida sobre a matéria.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 206.º

**Adaptabilidade grupal**

1 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 204.º pode prever que:

a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;

b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

2 — Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

3 — Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.

4 — O regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.ºs 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa.

5 — Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

## Artigo 207.º

**Período de referência**

1 — Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses.

2 — Na situação a que se refere a parte final do número anterior, o período de referência pode ser aumentado para seis meses quando esteja em causa:

- a) Trabalhador familiar do empregador;
- b) Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, ou que tenha poder de decisão autónomo;
- c) Actividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;
- d) Actividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;
- e) Actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:
  - i) Recepção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a actividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;
  - ii) Porto ou aeroporto;
  - iii) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou protecção civil;
  - iv) Produção, transporte ou distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;
  - v) Indústria cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
  - vi) Investigação e desenvolvimento;
  - vii) Agricultura;
  - viii) Transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano;
- f) Acréscimo previsível de actividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;
- g) Trabalhador de transporte ferroviário que preste trabalho intermitente a bordo de comboios ou tendo por fim assegurar a continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;
- h) Caso fortuito ou de força maior;
- i) Acidente ou risco de acidente iminente.

3 — Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objectivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no n.º 3 do artigo 205.º.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 208.º

#### **Banco de horas**

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 — O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

4 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular:

- a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades;
- b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

5 — Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 209.º

##### **Horário concentrado**

1 — O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias:

a) Por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação colectiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Por instrumento de regulamentação colectiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2 — Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o horário concentrado regula a retribuição e outras condições da sua aplicação.

#### Artigo 210.º

##### **Excepções aos limites máximos do período normal de trabalho**

1 — Os limites do período normal de trabalho constantes do artigo 203.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Código, ou quando instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita nas seguintes situações:

a) Em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja inoportuno;

b) Em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

2 — Sempre que entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga actividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar quarenta horas por semana, na média do período de referência aplicável.

#### Artigo 211.º

##### **Limite máximo da duração média do trabalho semanal**

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º.

2 — No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 — Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 219.º.

### SUBSECÇÃO III

#### Horário de trabalho

##### Artigo 212.º

#### Elaboração de horário de trabalho

1 — Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2 — Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

##### Artigo 213.º

#### Intervalo de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.

3 — Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

4 — Não é permitida a alteração de intervalo de descanso prevista nos números anteriores que implicar mais de seis horas de trabalho consecutivo, excepto quanto a actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 4.

##### Artigo 214.º

#### Descanso diário

1 — O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável:

a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;



*b)* Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

*c)* Quando o período normal de trabalho seja fraccionado ao longo do dia com fundamento em característica da actividade, nomeadamente em serviços de limpeza;

*d)* Em actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas *d)* e *e)* do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea *viii)* da alínea *e)*, e em caso de acréscimo previsível de actividade no turismo, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.

3 — Em caso previsto na alínea *a)* ou *b)* do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

#### Artigo 215.º

##### **Mapa de horário de trabalho**

1 — O empregador elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais e o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, do qual devem constar:

- a)* Firma ou denominação do empregador;
- b)* Actividade exercida;
- c)* Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d)* Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- e)* Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f)* Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g)* Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver;
- h)* Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2 — Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4 — A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 216.º

##### **Afixação e envio de mapa de horário de trabalho**

1 — O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, o titular das instalações deve consentir a afixação dos diferentes mapas de horário de trabalho.

3 — Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio electrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

4 — As condições de publicidade de horário de trabalho de trabalhador afecto à exploração de veículo automóvel são estabelecidas em portaria dos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 217.º

##### **Alteração de horário de trabalho**

1 — À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4 — Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

5 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### SUBSECÇÃO IV

##### **Isenção de horário de trabalho**

#### Artigo 218.º

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 219.º

##### **Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho**

1 — As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

- 2 — Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior.
- 3 — A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.
- 4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

## SUBSECÇÃO V

### Trabalho por turnos

#### Artigo 220.º

#### Noção de trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

#### Artigo 221.º

#### Organização de turnos

- 1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
- 2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.
- 3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 4 — O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 5 — Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas *d*) e *e*) do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.
- 6 — O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.
- 7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3, 4, 5 ou 6.

#### Artigo 222.º

#### Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho

- 1 — O empregador deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.
- 2 — O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.
- 3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## SUBSECÇÃO VI

### Trabalho nocturno

#### Artigo 223.º

#### Noção de trabalho nocturno

- 1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

2 — O período de trabalho nocturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Artigo 224.º

##### **Duração do trabalho de trabalhador nocturno**

1 — Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O período normal de trabalho diário de trabalhador nocturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

4 — O trabalhador nocturno não deve prestar mais de oito horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efectua trabalho nocturno, em qualquer das seguintes actividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:

- a) Monótonas, repetitivas, cadenciadas ou isoladas;
- b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;
- c) Da indústria extractiva;
- d) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;
- e) Que envolvam contacto com corrente eléctrica de média ou alta tensão;
- f) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
- g) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efectuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhador que ocupa cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho.

6 — O disposto no n.º 4 não é igualmente aplicável:

- a) Quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- b) A actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do n.º 2 do artigo 207.º, desde que por convenção colectiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 4.

#### Artigo 225.º

##### **Protecção de trabalhador nocturno**

1 — O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.

2 — O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.

3 — O empregador deve conservar o registo da avaliação efectuada de acordo com o número anterior.

4 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 222.º.

5 — Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho nocturno a afectação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

6 — O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afectação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## SUBSECÇÃO VII

### **Trabalho suplementar**

#### Artigo 226.º

#### **Noção de trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;

b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

4 — Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º.

#### Artigo 227.º

#### **Condições de prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

## Artigo 228.º

**Limites de duração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano;
- b) No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano;
- c) No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;
- d) Em dia normal de trabalho, duas horas;
- e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- f) Em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

2 — O limite a que se refere a alínea a) ou b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — O limite a que se refere a alínea c) do n.º 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até cento e trinta horas por ano ou, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até duzentas horas por ano.

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do artigo anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211.º.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

## Artigo 229.º

**Descanso compensatório de trabalho suplementar**

1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

6 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

## Artigo 230.º

**Regimes especiais de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.

2 — O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com excepção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3 — Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

4 — Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho suplementar prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 231.º

##### **Registo de trabalho suplementar**

1 — O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2 — O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador que realize trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à empresa ou mediante envio do mesmo devidamente visado, devendo em qualquer caso a empresa dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

4 — Do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, além de outros elementos indicados no respectivo modelo, aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

5 — A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado actividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

6 — O registo de trabalho suplementar é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente actualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.

7 — O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 227.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

8 — O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 4 ou 7 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 8.

#### SUBSECÇÃO VIII

##### **Descanso semanal**

#### Artigo 232.º

##### **Descanso semanal**

1 — O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:

*a)* Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;

*b)* Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;

*c)* Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

*d)* Em actividade de vigilância ou limpeza;

*e)* Em exposição ou feira.

3 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

4 — O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 233.º

#### **Cumulação de descanso semanal e de descanso diário**

1 — Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214.º.

2 — O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável:

*a)* A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;

*b)* Quando o período normal de trabalho é fraccionado ao longo do dia com fundamento em características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;

*c)* Em situação prevista na alínea *d)*, *e)*, *h)* ou *i)* do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea *viii)* da alínea *e)*;

*d)* Em situação de acréscimo previsível de actividade no turismo.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### SUBSECÇÃO IX

#### **Feriados**

#### Artigo 234.º

#### **Feriados obrigatórios**

1 — São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.



**Artigo 235.º****Feriados facultativos**

1 — Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

**Artigo 236.º****Regime dos feriados**

1 — Nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.

**SUBSECÇÃO X****Férias****Artigo 237.º****Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.

4 — O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

**Artigo 238.º****Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º.

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 5.

#### Artigo 239.º

##### **Casos especiais de duração do período de férias**

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 4, 5 ou 6.

#### Artigo 240.º

##### **Ano do gozo das férias**

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 241.º

##### **Marcação do período de férias**

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 — Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

6 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

8 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

9 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

#### Artigo 242.º

##### **Encerramento para férias**

1 — Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 — O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

#### Artigo 243.º

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa**

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 244.º

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º.

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 — À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 254.º.

5 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

#### Artigo 245.º

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 246.º

##### **Violação do direito a férias**

1 — Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 247.º

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 — Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SUBSECÇÃO XI

### Faltas

#### Artigo 248.º

##### Noção de falta

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Artigo 249.º

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

3 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Artigo 250.º

##### Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

#### Artigo 251.º

##### Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 252.º

##### **Falta para assistência a membro do agregado familiar**

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3 — No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4 — Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Artigo 253.º

##### **Comunicação de ausência**

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Artigo 254.º

##### **Prova de motivo justificativo de falta**

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 — A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 — O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### Artigo 255.º

##### **Efeitos de falta justificada**

1 — A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista no artigo 252.º;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 — A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

#### Artigo 256.º

##### **Efeitos de falta injustificada**

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Artigo 257.º

##### **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

**CAPÍTULO III**  
**Retribuição e outras prestações patrimoniais**

**SECÇÃO I**  
**Disposições gerais sobre retribuição**

Artigo 258.º

**Princípios gerais sobre a retribuição**

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.

Artigo 259.º

**Retribuição em espécie**

1 — A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região.

2 — O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 260.º

**Prestações incluídas ou excluídas da retribuição**

1 — Não se consideram retribuição:

*a)* As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

*b)* As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

*c)* As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

*d)* A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2 — O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3 — O disposto nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 não se aplica:

*a)* Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;



b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

#### Artigo 261.º

##### **Modalidades de retribuição**

1 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, sendo esta constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — É certa a retribuição calculada em função de tempo de trabalho.

3 — Para determinar o valor da retribuição variável, quando não seja aplicável o respectivo critério, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses, ou ao tempo de execução de contrato que tenha durado menos tempo.

4 — Caso o processo estabelecido no número anterior não seja praticável, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

#### Artigo 262.º

##### **Cálculo de prestação complementar ou acessória**

1 — Quando disposição legal, convencional ou contratual não disponha em contrário, a base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por:

a) Retribuição base, a prestação correspondente à actividade do trabalhador no período normal de trabalho;

b) Diuturnidade, a prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade.

#### Artigo 263.º

##### **Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 264.º

##### **Retribuição do período de férias e subsídio**

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no n.º 3 do artigo 238.º.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 265.º

##### **Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 266.º

##### **Pagamento de trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, por:

a) Redução equivalente do período normal de trabalho;

b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

a) Em actividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno, designadamente espectáculo ou diversão pública;

b) Em actividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período nocturno, designadamente empreendimento turístico, estabelecimento de restauração ou de bebidas, ou farmácia, em período de abertura;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 267.º

##### **Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas**

1 — O trabalhador que exerça funções a que se refere o n.º 2 do artigo 118.º, ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto tal exercício se mantiver.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 268.º

##### **Pagamento de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 269.º

#### **Prestações relativas a dia feriado**

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

### SECÇÃO II

#### **Determinação do valor da retribuição**

#### Artigo 270.º

#### **Critérios de determinação da retribuição**

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.

#### Artigo 271.º

#### **Cálculo do valor da retribuição horária**

1 — O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12):(52 \times n)$$

2 — Para efeito do número anterior, Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

#### Artigo 272.º

#### **Determinação judicial do valor da retribuição**

1 — Compete ao tribunal, tendo em conta a prática da empresa e os usos do sector ou locais, determinar o valor da retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — Compete ainda ao tribunal resolver dúvida suscitada sobre a qualificação como retribuição de prestação paga pelo empregador.

### SECÇÃO III

#### **Retribuição mínima mensal garantida**

##### Artigo 273.º

#### **Determinação da retribuição mínima mensal garantida**

1 — É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

4 — 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 274.º

#### **Prestações incluídas na retribuição mínima mensal garantida**

1 — O montante da retribuição mínima mensal garantida inclui:

- a) O valor de prestação em espécie, nomeadamente alimentação ou alojamento, devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal;
- b) Comissão sobre vendas ou prémio de produção;
- c) Gratificação que constitua retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 260.º.

2 — O valor de prestação em espécie é calculado segundo os preços correntes na região e não pode ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida, total ou do determinado por aplicação de percentagem de redução a que se refere o artigo seguinte:

- a) 35 % para a alimentação completa;
- b) 15 % para a alimentação constituída por uma refeição principal;
- c) 12 % para o alojamento do trabalhador;
- d) 27,36 € por divisão assoalhada para a habitação do trabalhador e seu agregado familiar;
- e) 50 % para o total das prestações em espécie.

3 — O valor mencionado na alínea d) do número anterior é actualizado por aplicação do coeficiente de actualização das rendas de habitação, sempre que seja aumentado o valor da retribuição mínima mensal garantida.

4 — O montante da retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídio, prémio, gratificação ou outra prestação de atribuição accidental ou por período superior a um mês.

##### Artigo 275.º

#### **Redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com o trabalhador**

1 — A retribuição mínima mensal garantida tem a seguinte redução relativamente a:

- a) Praticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada, 20 %;
- b) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, a redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efectiva para a actividade contratada, se a diferença for superior a 10 %, com o limite de 50 %.

2 — A redução prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável por período superior a um ano, incluindo o tempo de formação ao serviço de outro empregador, desde que documentado e visando a mesma qualificação.

3 — O período estabelecido no número anterior é reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

4 — A certificação do coeficiente de capacidade efectiva é feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo serviço público de emprego ou pelos serviços de saúde.

## SECÇÃO IV

### Cumprimento de obrigação de retribuição

#### Artigo 276.º

##### Forma de cumprimento

1 — A retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do artigo 259.º.

2 — A parte pecuniária da retribuição pode ser paga por meio de cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, devendo ser suportada pelo empregador a despesa feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição.

3 — Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 e contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 277.º

##### Lugar do cumprimento

1 — A retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutro lugar que seja acordado, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior.

2 — Caso a retribuição deva ser paga em lugar diverso do local de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

#### Artigo 278.º

##### Tempo do cumprimento

1 — O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário.

2 — A retribuição deve ser paga em dia útil, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

3 — Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o trabalhador pode exigir o pagamento em prestações quinzenais.

4 — O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior.

5 — O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

## Artigo 279.º

**Compensações e descontos**

1 — Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) A desconto a favor do Estado, da segurança social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;

b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;

c) À sanção pecuniária a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 328.º;

d) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;

e) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efectuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;

f) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

3 — Os descontos a que se refere o número anterior, com excepção do mencionado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou outros bens fornecidos ao trabalhador por cooperativa de consumo, mediante acordo entre esta e o trabalhador, não estão sujeitos ao limite mencionado no número anterior.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

## Artigo 280.º

**Cessão de crédito retributivo**

O trabalhador só pode ceder crédito a retribuição, a título gratuito ou oneroso, na medida em que o mesmo seja penhorável.

## CAPÍTULO IV

**Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais**

## Artigo 281.º

**Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho**

1 — O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2 — O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

4 — Os empregadores que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respectivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das actividades de cada um.

5 — A lei regula os modos de organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, que o empregador deve assegurar.

6 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

7 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador.

#### Artigo 282.º

##### **Informação, consulta e formação dos trabalhadores**

1 — O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.

2 — O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.

3 — O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.

4 — Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores.

#### Artigo 283.º

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no *Diário da República*.

3 — A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

4 — A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade.

5 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

6 — A garantia do pagamento das prestações que forem devidas por acidentes de trabalho que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos da lei.

7 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social, nos termos da lei.

8 — O empregador deve assegurar a trabalhador afectado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação em funções compatíveis.

#### Artigo 284.º

##### **Regulamentação da prevenção e reparação**

O disposto neste capítulo é regulado em legislação específica.

## **CAPÍTULO V**

### **Vicissitudes contratuais**

#### **SECÇÃO I**

#### **Transmissão de empresa ou estabelecimento**

##### **Artigo 285.º**

##### **Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e na primeira parte do n.º 3.

##### **Artigo 286.º**

##### **Informação e consulta de representantes dos trabalhadores**

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projectadas em relação a estes.

2 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3 — O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respectivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

4 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das respectivas empresas.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

##### **Artigo 287.º**

##### **Representação dos trabalhadores após a transmissão**

1 — Caso a empresa ou estabelecimento mantenha a autonomia após a transmissão, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados por esta não se alteram, desde que se mantenham os requisitos necessários para a instituição da estrutura de representação colectiva em causa.



2 — Caso a empresa, estabelecimento ou unidade económica transmitida seja incorporada na empresa do adquirente e nesta não exista a correspondente estrutura de representação colectiva dos trabalhadores prevista na lei, a existente na entidade incorporada continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova estrutura entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

3 — No caso de incorporação de estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento prevista no número anterior:

a) A subcomissão exerce os direitos próprios de comissão de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido;

b) Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho afectos à entidade incorporada exercem os direitos próprios desta estrutura, nos termos da alínea anterior.

4 — Os membros de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 2, continuam a beneficiar da protecção estabelecida nos n.ºs 3 a 6 do artigo 410.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até à data em que o respectivo mandato terminaria.

## SECÇÃO II

### **Cedência ocasional de trabalhador**

#### Artigo 288.º

#### **Noção de cedência ocasional de trabalhador**

A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

#### Artigo 289.º

#### **Admissibilidade de cedência ocasional**

1 — A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador concorde com a cedência;
- d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos.

2 — As condições da cedência ocasional de trabalhador podem ser reguladas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da referida na alínea c) do número anterior.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 290.º

#### **Acordo de cedência ocasional de trabalhador**

1 — A cedência ocasional de trabalhador depende de acordo entre cedente e cessionário, sujeito a forma escrita, que deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador cedido;
- c) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador;

- d) Indicação da data de início e da duração da cedência;
- e) Declaração de concordância do trabalhador.

2 — Em caso de cessação do acordo de cedência ocasional, de extinção da entidade cessionária ou de cessação da actividade para que foi cedido, o trabalhador regressa ao serviço do cedente, mantendo os direitos que tinha antes da cedência, cuja duração conta para efeitos de antiguidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 2 e constitui contra-ordenação leve a violação de qualquer dos demais preceitos do n.º 1.

#### Artigo 291.º

##### **Regime de prestação de trabalho de trabalhador cedido**

1 — Durante a cedência ocasional, o trabalhador está sujeito ao regime de trabalho aplicável ao cessionário no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

2 — O cessionário deve informar o cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde inerentes ao posto de trabalho a que este é afecto.

3 — Não é permitida a afectação de trabalhador cedido a posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo quando corresponda à sua qualificação profissional específica.

4 — O cessionário deve elaborar o horário de trabalho de trabalhador cedido e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

5 — O trabalhador cedido tem direito:

a) À retribuição mínima que, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao cedente ou ao cessionário, corresponda às suas funções, ou à praticada por este para as mesmas funções, ou à retribuição auferida no momento da cedência, consoante a que for mais elevada;

b) A férias, subsídios de férias e de Natal e outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do cessionário tenham direito por idêntica prestação de trabalho, em proporção da duração da cedência.

6 — A cedência de trabalhador a uma ou mais entidades deve observar as condições constantes do contrato de trabalho.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 4 ou 5.

#### Artigo 292.º

##### **Consequência de recurso ilícito a cedência ou de irregularidade do acordo**

1 — A cedência ocasional de trabalhador fora das condições em que é admissível, ou a falta do acordo nos termos do n.º 1 do artigo 290.º confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela permanência ao serviço do cessionário em regime de contrato de trabalho sem termo.

2 — O direito previsto no número anterior pode ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação ao cedente e ao cessionário por carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 293.º

##### **Enquadramento de trabalhador cedido**

1 — O trabalhador cedido não é considerado para efeito da determinação das obrigações do cessionário que tenham em conta o número de trabalhadores empregados, excepto no que respeita à organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2 — O cessionário deve comunicar à comissão de trabalhadores o início da utilização de trabalhador em regime de cedência ocasional, no prazo de cinco dias úteis.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

**SECÇÃO III****Redução da actividade e suspensão de contrato de trabalho****SUBSECÇÃO I****Disposições gerais sobre a redução e suspensão****Artigo 294.º****Factos determinantes de redução ou suspensão**

1 — A redução temporária de período normal de trabalho ou a suspensão de contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente parcial ou total, de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador.

2 — Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, designadamente:

a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial;

b) O acordo entre trabalhador e empregador, nomeadamente acordo de pré-reforma.

3 — Pode ainda ocorrer a suspensão de contrato de trabalho por iniciativa de trabalhador, fundada em falta de pagamento pontual da retribuição.

**Artigo 295.º****Efeitos da redução ou da suspensão**

1 — Durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — A redução ou suspensão não tem efeitos no decurso de prazo de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

4 — Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efectiva prestação de trabalho.

5 — Constitui contra-ordenação grave o impedimento por parte do empregador a que o trabalhador retome a actividade normal após o termo do período de redução ou suspensão.

**SUBSECÇÃO II****Suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante a trabalhador****Artigo 296.º****Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador**

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

2 — O trabalhador pode suspender de imediato o contrato de trabalho:

a) Na situação referida no n.º 1 do artigo 195.º, quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual possa pedir transferência;

b) Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 195.º, até que ocorra a transferência.

3 — O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no n.º 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

4 — O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.

5 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

#### Artigo 297.º

### **Regresso do trabalhador**

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade.

## SUBSECÇÃO III

### **Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador**

#### DIVISÃO I

### **Situação de crise empresarial**

#### Artigo 298.º

### **Redução ou suspensão em situação de crise empresarial**

1 — O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — A redução a que se refere o número anterior pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3 — O regime de redução ou suspensão aplica-se aos casos em que essa medida seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

#### Artigo 299.º

### **Comunicações em caso de redução ou suspensão**

1 — O empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, informando-as simultaneamente sobre:

- a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- c) Critérios para selecção dos trabalhadores a abranger;
- d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- e) Prazo de aplicação da medida;
- f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

2 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes, nos cinco dias posteriores à recepção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão a informação referida no n.º 1.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 300.º

##### **Informações e negociação em caso de redução ou suspensão**

1 — Nos cinco dias posteriores ao facto previsto no n.º 1 ou 3 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adoptar.

2 — A acta das reuniões de negociação deve conter a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 10 dias sobre o envio da informação previsto no n.º 1 ou 3 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 2 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador, por escrito, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da aplicação.

4 — Na data das comunicações referidas no número anterior, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social a acta a que se refere o n.º 2, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada, com indicação das datas de início e termo da aplicação.

5 — Na falta de acta da negociação, o empregador envia às entidades referidas no número anterior um documento em que o justifique e descreva o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes.

6 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 301.º

##### **Duração de medida de redução ou suspensão**

1 — A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, um ano.

2 — A redução ou suspensão pode iniciar-se decorridos 10 dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, ou imediatamente em caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja conhecido pelos trabalhadores abrangidos.

3 — Qualquer dos prazos referidos no n.º 1 pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores e esta não se oponha, por escrito e nos cinco dias seguintes.

4 — Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores, a comunicação prevista no número anterior é feita a cada trabalhador abrangido pela prorrogação, a qual só terá lugar quando o trabalhador manifeste, por escrito, o seu acordo.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1.

## Artigo 302.º

**Formação profissional durante a redução ou suspensão**

1 — A formação profissional a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão deve orientar-se para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.

2 — O empregador elabora o plano da formação, precedido de consulta aos trabalhadores abrangidos e de parecer da estrutura representativa dos trabalhadores.

3 — A resposta dos trabalhadores e o parecer referido no número anterior devem ser emitidos em prazo indicado pelo empregador, não inferior a cinco dias.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3.

## Artigo 303.º

**Deveres do empregador no período de redução ou suspensão**

1 — Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve:

- a) Efectuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva;
- b) Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- e) Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

## Artigo 304.º

**Deveres do trabalhador no período de redução ou suspensão**

1 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador deve:

- a) Pagar contribuições para a segurança social com base na retribuição auferida e na compensação retributiva;
- b) Caso exerça actividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- c) Frequentar acções de formação profissional previstas no plano referido no artigo 302.º.

2 — O trabalhador que não cumpra injustificadamente o dever a que se refere a alínea b) ou c) do número anterior perde o direito a compensação retributiva e, no caso da alínea b), deve restituir o que tiver recebido a este título, constituindo ainda a omissão uma infracção disciplinar grave.

## Artigo 305.º

**Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão**

1 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito:

- a) A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;

b) A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;

c) A exercer outra actividade remunerada.

2 — Durante o período de redução, a retribuição do trabalhador é calculada em proporção das horas de trabalho.

3 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

4 — O subsídio de doença da segurança social não é atribuído relativamente a período de doença que ocorra durante a suspensão do contrato, mantendo o trabalhador direito à compensação retributiva.

5 — Em caso de não pagamento pontual do montante previsto na alínea a) do n.º 1 durante o período de redução, o trabalhador tem direito a suspender o contrato nos termos do artigo 325.º.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea a) do n.º 1, ou na alínea b) do mesmo número na parte respeitante ao empregador.

#### Artigo 306.º

##### **Efeitos da redução ou suspensão em férias, subsídio de férias ou de Natal**

1 — O tempo de redução ou suspensão não afecta o vencimento e a duração do período de férias.

2 — A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho.

3 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela segurança social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3, este na parte respeitante ao empregador.

#### Artigo 307.º

##### **Acompanhamento da medida**

1 — O empregador informa trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

2 — Durante a redução ou suspensão, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer interessado, deve pôr termo à aplicação do regime relativamente a todos ou a alguns trabalhadores, nos seguintes casos:

a) Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;

b) Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;

c) Incumprimento de qualquer dos deveres a que se refere o n.º 1 do artigo 303.º.

3 — A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.

#### Artigo 308.º

##### **Direitos dos representantes dos trabalhadores durante a redução ou suspensão**

1 — A medida de redução ou suspensão relativa a trabalhador que seja delegado sindical ou membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não prejudica o direito ao exercício das correspondentes funções na empresa.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**DIVISÃO II**  
**Encerramento e diminuição temporários de actividade**

**Artigo 309.º**

**Retribuição durante o encerramento ou a diminuição de actividade**

1 — Em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária de actividade de empresa ou estabelecimento que não respeite a situação de crise empresarial, o trabalhador tem direito a:

- a) Sendo devido a caso fortuito ou de força maior, 75 % da retribuição;
- b) Sendo devido a facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, a totalidade da retribuição.

2 — Ao valor da retribuição deduz-se o que o trabalhador receba no período em causa por outra actividade que tenha passado a exercer por efeito do encerramento ou diminuição de actividade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

**Artigo 310.º**

**Cessação de encerramento ou de diminuição de actividade**

O empregador deve informar os trabalhadores cuja actividade está suspensa da cessação do encerramento ou da diminuição de actividade, devendo estes retomar a prestação de trabalho.

**Artigo 311.º**

**Procedimento em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador**

1 — O encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador, sem que este tenha iniciado procedimento com vista a despedimento colectivo, a despedimento por extinção de posto de trabalho, a redução temporária do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, ou que não consista em encerramento para férias, rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Para efeito do número anterior, considera-se que há encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador sempre que, por decisão deste, a actividade deixe de ser exercida, ou haja interdição de acesso a locais de trabalho ou recusa de fornecimento de trabalho, condições e instrumentos de trabalho, que determine ou possa determinar a paralisação de empresa ou estabelecimento.

3 — O empregador informa os trabalhadores e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa, sobre fundamento, duração previsível e consequências de encerramento, com antecedência não inferior a 15 dias ou, sendo esta inviável, logo que possível.

4 — A comissão de trabalhadores pode emitir parecer sobre o encerramento no prazo de 10 dias.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação não dolosa do disposto no n.º 3.

**Artigo 312.º**

**Caução em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador**

1 — Em situação prevista no artigo anterior, o empregador constitui a caução que garanta o pagamento de retribuições em mora, se existirem, de retribuições referentes ao período de encerramento e de compensações por despedimento, relativamente aos trabalhadores abrangidos.

2 — O empregador é dispensado de prestar caução relativa a compensações por despedimento colectivo em caso de declaração expressa neste sentido, por escrito, de dois terços dos trabalhadores abrangidos.

3 — A caução deve ser utilizada decorridos 15 dias após o não pagamento de qualquer prestação garantida ou, no caso de retribuição em mora, após a sua constituição.

4 — A caução deve ser reforçada proporcionalmente em caso de aumento de retribuições, da duração do encerramento ou da sua extensão a outro estabelecimento da empresa.



5 — É aplicável o regime da caução para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário no que respeita aos seguintes aspectos:

- a) Entidade a favor da qual é constituída;
- b) Forma por que é prestada;
- c) Prova do não pagamento de prestações garantidas;
- d) Cessação e devolução.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação não dolosa do disposto nos n.ºs 1 ou 4.

#### Artigo 313.º

##### **Actos proibidos em caso de encerramento temporário**

1 — Em caso de encerramento temporário de empresa ou estabelecimento a que se refere o n.º 1 do artigo 311.º, o empregador não pode:

- a) Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimientos e respectivos juros ou amortizar quotas sob qualquer forma;
- b) Remunerar membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;
- c) Comprar ou vender acções ou quotas próprias a membros dos corpos sociais;
- d) Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio com preferência em relação aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir a actividade da empresa;
- e) Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respectivas retribuições;
- f) Efectuar liberalidades, qualquer que seja o título;
- g) Renunciar a direitos com valor patrimonial;
- h) Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante;
- i) Proceder a levantamentos de tesouraria para fim alheio à actividade da empresa.

2 — A proibição a que se refere qualquer das alíneas d) a g) do número anterior cessa em caso de declaração expressa neste sentido, por escrito, de dois terços dos trabalhadores abrangidos.

#### Artigo 314.º

##### **Anulabilidade de acto de disposição**

1 — O acto de disposição de património da empresa a título gratuito, praticado durante o encerramento temporário abrangido pelo n.º 1 do artigo 311.º, é anulável por iniciativa de qualquer interessado ou de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a acto de disposição de património da empresa a título oneroso, praticado durante o mesmo período, se dele resultar diminuição da garantia patrimonial de créditos dos trabalhadores.

#### Artigo 315.º

##### **Extensão do regime a caso de encerramento definitivo**

O regime previsto nos artigos 311.º a 314.º aplica-se, com as devidas adaptações, a encerramento definitivo de empresa ou estabelecimento que ocorra sem ser iniciado procedimento para despedimento colectivo ou sem ser cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 346.º.

#### Artigo 316.º

##### **Responsabilidade penal em caso de encerramento de empresa ou estabelecimento**

1 — O empregador que encerre, temporária ou definitivamente, empresa ou estabelecimento, em

caso previsto no artigo 311.º ou no artigo anterior, sem ter dado cumprimento ao disposto nos artigos 311.º e 312.º, é punido com pena de prisão até 2 anos ou de multa até 240 dias.

2 — A violação do disposto no artigo 313.º é punida com pena de prisão até 3 anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

#### **SUBSECÇÃO IV** **Licença sem retribuição**

##### **Artigo 317.º**

#### **Concessão e efeitos da licença sem retribuição**

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3 — Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4 — A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

#### **SUBSECÇÃO V** **Pré-reforma**

##### **Artigo 318.º**

#### **Noção de pré-reforma**

Considera-se pré-reforma a situação de redução ou suspensão da prestação de trabalho, constituída por acordo entre empregador e trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos, durante a qual este tem direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal, denominada de pré-reforma.

##### **Artigo 319.º**

#### **Acordo de pré-reforma**

O acordo de pré-reforma está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Data de início da pré-reforma;

c) Montante da prestação de pré-reforma;

d) Organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.

## Artigo 320.º

**Prestação de pré-reforma**

1 — O montante inicial da prestação de pré-reforma não pode ser superior à retribuição do trabalhador na data do acordo, nem inferior a 25 % desta ou à retribuição do trabalho, caso a pré-reforma consista na redução da prestação de trabalho.

2 — Salvo estipulação em contrário, a prestação de pré-reforma é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de retribuição de que o trabalhador beneficiaria se estivesse em pleno exercício de funções ou, não havendo tal aumento, à taxa de inflação.

3 — A prestação de pré-reforma goza das garantias dos créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho.

## Artigo 321.º

**Direitos de trabalhador em situação de pré-reforma**

1 — O trabalhador em situação de pré-reforma pode exercer outra actividade profissional remunerada.

2 — O acordo de pré-reforma pode atribuir ao trabalhador outros direitos não decorrentes na lei.

3 — Em caso de falta culposa de pagamento da prestação de pré-reforma ou, independentemente de culpa, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito a indemnização nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo seguinte.

## Artigo 322.º

**Cessação de pré-reforma**

1 — A pré-reforma cessa:

a) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

b) Com o regresso do trabalhador ao pleno exercício de funções, por acordo com o empregador ou nos termos do n.º 3 do artigo anterior;

c) Com a cessação do contrato de trabalho.

2 — Na situação prevista na alínea c) do número anterior, caso a modalidade de cessação do contrato de trabalho conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação se estivesse no pleno exercício de funções, aquele tem direito a indemnização no montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma por velhice.

3 — A indemnização referida no número anterior tem por base o montante da prestação de pré-reforma à data da cessação do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO VI

**Incumprimento do contrato**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 323.º

**Efeitos gerais do incumprimento do contrato de trabalho**

1 — A parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte.

2 — O empregador que faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias é obrigado a pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou a taxa superior estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo das partes.

3 — A falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato, nos termos previstos neste Código.

#### Artigo 324.º

##### **Efeitos para o empregador de falta de pagamento pontual da retribuição**

1 — Ao empregador em situação de falta de pagamento pontual de retribuição é aplicável o disposto no artigo 313.º.

2 — O acto de disposição do património da empresa praticado em situação de falta de pagamento pontual de retribuições, ou nos seis meses anteriores, é anulável nos termos do artigo 314.º.

3 — A violação do n.º 1 é punida com pena de prisão até 3 anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

#### SECÇÃO II

##### **Suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição**

#### Artigo 325.º

##### **Requisitos da suspensão de contrato de trabalho**

1 — No caso de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho, mediante comunicação por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data de início da suspensão.

2 — O trabalhador pode suspender o contrato de trabalho antes de decorrido o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito que prevê que não vai pagar a retribuição em dívida até ao termo daquele prazo.

3 — A falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias é declarada, a pedido do trabalhador, pelo empregador ou, em caso de recusa, pelo serviço referido no n.º 1, no prazo de cinco ou 10 dias, respectivamente.

4 — A declaração referida nos n.ºs 2 ou 3 deve especificar o montante das retribuições em dívida e o período a que respeitam.

5 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 326.º

##### **Prestação de trabalho durante a suspensão**

O trabalhador pode exercer outra actividade remunerada durante a suspensão do contrato de trabalho, com respeito do dever de lealdade ao empregador originário.

#### Artigo 327.º

##### **Cessação da suspensão do contrato de trabalho**

A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 325.º, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e juros de mora;

c) Por acordo entre trabalhador e empregador para regularização das retribuições em dívida e juros de mora.

### SECÇÃO III

#### Poder disciplinar

#### Artigo 328.º

##### Sanções disciplinares

- 1 — No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
- a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
- 3 — A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
  - c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 4 — Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 5 — A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
- 6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

#### Artigo 329.º

##### Procedimento disciplinar e prescrição

- 1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- 2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
- 4 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
- 5 — Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- 6 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 7 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.
- 8 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

**Artigo 330.º****Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar**

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 — O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

**Artigo 331.º****Sanções abusivas**

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

*a)* Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea *e)* do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º;

*c)* Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;

*d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

*a)* Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

*b)* Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 — Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º.

5 — Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 — O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

*a)* Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

7 — Constitui contra-ordenação grave a aplicação de sanção abusiva.

**Artigo 332.º****Registo de sanções disciplinares**

1 — O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

## SECÇÃO IV

### Garantias de créditos do trabalhador

#### Artigo 333.º

##### Privilégios creditórios

1 — Os créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação gozam dos seguintes privilégios creditórios:

- a) Privilégio mobiliário geral;
- b) Privilégio imobiliário especial sobre bem imóvel do empregador no qual o trabalhador presta a sua actividade.

2 — A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

- a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes de crédito referido no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;
- b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes de crédito referido no artigo 748.º do Código Civil e de crédito relativo a contribuição para a segurança social.

#### Artigo 334.º

##### Responsabilidade solidária de sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo

Por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

#### Artigo 335.º

##### Responsabilidade de sócio, gerente, administrador ou director

1 — O sócio que, só por si ou juntamente com outros a quem esteja ligado por acordos parassociais, se encontre numa das situações previstas no artigo 83.º do Código das Sociedades Comerciais, responde nos termos do artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º, 79.º e 83.º daquele diploma e pelo modo neles estabelecido.

2 — O gerente, administrador ou director responde nos termos previstos no artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º e 79.º do Código das Sociedades Comerciais e pelo modo neles estabelecido.

#### Artigo 336.º

##### Fundo de Garantia Salarial

O pagamento de créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil, é assegurado pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação específica.

## SECÇÃO V

### Prescrição e prova

#### Artigo 337.º

##### Prescrição e prova de crédito

1 — O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — O crédito correspondente a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.

## CAPÍTULO VII Cessação de contrato de trabalho

### SECÇÃO I Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

#### Artigo 338.º Proibição de despedimento sem justa causa

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Artigo 339.º Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho

1 — O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.

2 — Os critérios de definição de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 340.º Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

#### Artigo 341.º Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.

2 — O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.



## Artigo 342.º

**Devolução de instrumentos de trabalho**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

## SECÇÃO II

**Caducidade de contrato de trabalho**

## Artigo 343.º

**Causas de caducidade de contrato de trabalho**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

## Artigo 344.º

**Caducidade de contrato de trabalho a termo certo**

1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.

2 — Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente.

3 — A parte da compensação relativa a fracção de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

## Artigo 345.º

**Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto**

1 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 346.º****Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa**

1 — A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 — A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 347.º****Insolvência e recuperação de empresa**

1 — A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.

3 — A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.

5 — O disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

**Artigo 348.º****Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos**

1 — Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2 — No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

**SECÇÃO III****Revogação de contrato de trabalho****Artigo 349.º****Cessação de contrato de trabalho por acordo**

- 1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2 — O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
- 4 — As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
- 5 — Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.
- 6 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

**Artigo 350.º****Cessação do acordo de revogação**

- 1 — O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.
- 2 — O trabalhador, caso não possa assegurar a recepção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.
- 3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

**SECÇÃO IV****Despedimento por iniciativa do empregador****SUBSECÇÃO I****Modalidades de despedimento****DIVISÃO I****Despedimento por facto imputável ao trabalhador****Artigo 351.º****Noção de justa causa de despedimento**

- 1 — Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
  - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

3 — Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

#### Artigo 352.º

##### **Inquérito prévio**

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

#### Artigo 353.º

##### **Nota de culpa**

1 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3 — A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º.

4 — Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

#### Artigo 354.º

##### **Suspensão preventiva de trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

**Artigo 355.º****Resposta à nota de culpa**

1 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

**Artigo 356.º****Instrução**

1 — Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 — Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 — O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

5 — Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7 — Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 2, 5 ou 6.

**Artigo 357.º****Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 — Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 — Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes

dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 — A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

8 — Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 a 3 e 5 a 7.

#### Artigo 358.º

##### **Procedimento em caso de microempresa**

1 — No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 — Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior, com excepção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3 — O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;

b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos cinco dias úteis após a recepção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4 — Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 5.

#### DIVISÃO II

##### **Despedimento colectivo**

#### Artigo 359.º

##### **Noção de despedimento colectivo**

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado — redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

#### Artigo 360.º

##### **Comunicações em caso de despedimento colectivo**

1 — O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 — Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 — O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

6 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.

#### Artigo 361.º

##### **Informações e negociação em caso de despedimento colectivo**

1 — Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

2 — A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º.

3 — A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.

4 — O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

5 — Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

6 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

#### Artigo 362.º

##### **Intervenção do ministério responsável pela área laboral**

1 — O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2 — O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.

3 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

4 — Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

#### Artigo 363.º

##### **Decisão de despedimento colectivo**

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

2 — No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação prevista no número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

3 — Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete:

a) Ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, a acta das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;

b) À estrutura representativa dos trabalhadores, cópia da relação referida na alínea anterior.

4 — Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.



5 — O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

6 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 5 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 364.º

##### **Crédito de horas durante o aviso prévio**

1 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar ao empregador a utilização do crédito de horas, com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 365.º

##### **Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio**

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação.

#### Artigo 366.º

##### **Compensação por despedimento colectivo**

1 — Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3 — A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

5 — A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

### DIVISÃO III

#### **Despedimento por extinção de posto de trabalho**

#### Artigo 367.º

##### **Noção de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

2 — Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos os como tal referidos no n.º 2 do artigo 359.º.

**Artigo 368.º****Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

3 — O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 — Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 — O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3.

**Artigo 369.º****Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

2 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.

**Artigo 370.º****Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os

motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 — Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 — O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.

#### Artigo 371.º

##### **Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1 — Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da recepção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.

2 — A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:

- a)* Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b)* Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;
- c)* Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;
- d)* Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
- e)* Data da cessação do contrato.

3 — O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a)* 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b)* 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c)* 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d)* 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

4 — O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

5 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 ou do aviso prévio referido no n.º 3, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

#### Artigo 372.º

##### **Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

Ao trabalhador despedido por extinção de posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

#### DIVISÃO IV

##### **Despedimento por inadaptação**

#### Artigo 373.º

##### **Noção de despedimento por inadaptação**

Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

**Artigo 374.º****Situações de inadaptação**

1 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

2 — Verifica-se ainda inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**Artigo 375.º****Requisitos de despedimento por inadaptação**

1 — O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;

b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada;

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;

d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;

e) A situação de inadaptação não decorra de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

2 — O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

3 — O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior só pode ter lugar desde que se verifique o requisito referido na alínea e) do n.º 1 e, ainda, tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, que implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho.

4 — O despedimento só pode ter lugar desde que seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 376.º****Comunicações em caso de despedimento por inadaptação**

1 — No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:

- a) A necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho, indicando os motivos justificativos;

*b)* As modificações introduzidas no posto de trabalho e os resultados da formação profissional e do período de adaptação, de acordo com as alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo anterior;

*c)* A inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador, de acordo com a alínea *d)* do n.º 1 do artigo anterior.

2 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 377.º

##### **Consultas em caso de despedimento por inadaptação**

Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento, podendo ainda o trabalhador apresentar os meios de prova que considere pertinentes.

#### Artigo 378.º

##### **Decisão de despedimento por inadaptação**

1 — Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o artigo anterior, o empregador pode proceder ao despedimento, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:

*a)* Motivo da cessação do contrato de trabalho;

*b)* Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;

*c)* Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;

*d)* Data da cessação do contrato.

2 — O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 376.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

*a)* 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;

*b)* 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

*c)* 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

*d)* 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no n.º 1 ou do aviso prévio referido no n.º 2, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos.

#### Artigo 379.º

##### **Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação**

A trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

#### Artigo 380.º

##### **Manutenção do nível de emprego**

1 — Nos 90 dias seguintes a despedimento por inadaptação, deve ser assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa, por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso de procedimento tendente a despedimento por facto que não lhe seja imputável.

2 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral notifica o empregador para que assegure a manutenção do nível de emprego, em prazo não superior a 30 dias.

3 — Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2, sendo a violação do n.º 2 punível com o dobro da coima.

## SUBSECÇÃO II

### Ilícitude de despedimento

#### Artigo 381.º

#### Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

#### Artigo 382.º

#### Ilícitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 329.º, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º.

#### Artigo 383.º

#### Ilícitude de despedimento colectivo

O despedimento colectivo é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;
- b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º;
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4 do artigo 363.º.

**Artigo 384.º****Ilicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho**

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não respeitar os critérios de concretização de postos de trabalho a extinguir referidos no n.º 2 do artigo 368.º;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366.º por remissão do artigo 372.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

**Artigo 385.º****Ilicitude de despedimento por inadaptação**

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se o empregador:

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 375.º;
- b) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 376.º;
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 366.º por remissão do artigo 379.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

**Artigo 386.º****Suspensão de despedimento**

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

**Artigo 387.º****Apreciação judicial do despedimento**

- 1 — A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.
- 2 — O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.
- 3 — Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.
- 4 — Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

**Artigo 388.º****Apreciação judicial do despedimento colectivo**

- 1 — A ilicitude do despedimento colectivo só pode ser declarada por tribunal judicial.
- 2 — A acção de impugnação do despedimento colectivo deve ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.
- 3 — É aplicável à acção de impugnação do despedimento colectivo o disposto no n.º 3 do artigo anterior.

**Artigo 389.º****Efeitos da ilicitude de despedimento**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º.

2 — No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 356.º, ou a inobservância do prazo referido no n.º 3 do artigo 357.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

**Artigo 390.º****Compensação em caso de despedimento ilícito**

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 — Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

**Artigo 391.º****Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador**

1 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º.

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

**Artigo 392.º****Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador**

1 — Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2 — O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.



3 — Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

### SUBSECÇÃO III

#### **Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo**

##### Artigo 393.º

#### **Regras especiais relativas a contrato de trabalho a termo**

1 — As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

### SECÇÃO V

#### **Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador**

### SUBSECÇÃO I

#### **Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador**

##### Artigo 394.º

#### **Justa causa de resolução**

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 — Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.

5 — Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

**Artigo 395.º****Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador**

1 — O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

2 — No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.

3 — Se o fundamento da resolução for o referido na alínea *a)* do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.

4 — O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

**Artigo 396.º****Indemnização devida ao trabalhador**

1 — Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 — No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3 — O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4 — No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

**Artigo 397.º****Revogação da resolução**

1 — O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 — É aplicável à revogação o disposto nos n.ºs 2 ou 3 do artigo 350.º.

**Artigo 398.º****Impugnação da resolução**

1 — A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2 — A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3 — Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 395.º.

4 — No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 395.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

**Artigo 399.º****Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita**

Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º.

**SUBSECÇÃO II****Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador****Artigo 400.º****Denúncia com aviso prévio**

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.

3 — No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4 — No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5 — É aplicável à denúncia o disposto no n.º 4 do artigo 395.º.

**Artigo 401.º****Denúncia sem aviso prévio**

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

**Artigo 402.º****Revogação da denúncia**

1 — O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 — É aplicável à revogação o disposto nos n.ºs 2 ou 3 do artigo 350.º.

**Artigo 403.º****Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.

2 — Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.

3 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste.

4 — A presunção estabelecida no n.º 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.

5 — Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do artigo 401.º.

**TÍTULO III**  
**Direito colectivo**

**SUBTÍTULO I**  
**Sujeitos**

**CAPÍTULO I**  
**Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

**SECÇÃO I**  
**Disposições gerais sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

Artigo 404.º  
**Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

- a) Associações sindicais;
- b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Artigo 405.º  
**Autonomia e independência**

1 — As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, sendo proibidos qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2 — Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, os empregadores não podem, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

3 — O Estado pode apoiar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei.

4 — O Estado não pode discriminar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 406.º  
**Proibição de actos discriminatórios**

1 — É proibido e considerado nulo o acordo ou outro acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

## Artigo 407.º

**Crime por violação da autonomia ou independência sindical, ou por acto discriminatório**

1 — A entidade que viole o disposto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 405.º ou no artigo anterior é punida com pena de multa até 120 dias.

2 — O administrador, director, gerente ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que seja responsável por acto referido no número anterior é punido com pena de prisão até 1 ano.

3 — Perde os direitos específicos atribuídos por este Código o dirigente ou delegado sindical que seja condenado nos termos do número anterior.

## Artigo 408.º

**Crédito de horas de representantes dos trabalhadores**

1 — Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código ou em legislação específica, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

2 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3 — Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4 — 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.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## Artigo 409.º

**Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

2 — A ausência de delegado sindical motivada pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.

3 — O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## Artigo 410.º

**Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento**

1 — A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2 — Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3 — O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

4 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

5 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

6 — Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Artigo 411.º

##### **Protecção em caso de transferência**

1 — O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2 — O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 412.º

##### **Informações confidenciais**

1 — O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respectiva confidencialidade.

2 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

3 — O empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

#### Artigo 413.º

##### **Justificação e controlo judicial em matéria de confidencialidade de informação**

1 — A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.

2 — A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

#### Artigo 414.º

##### **Exercício de direitos**

1 — O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2 — O exercício abusivo de direitos por parte de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

## SECÇÃO II

### Comissões de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

##### Artigo 415.º

#### **Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras**

1 — Os trabalhadores têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos.

3 — Qualquer trabalhador da empresa, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas nos números anteriores e na aprovação dos respectivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.

4 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o exercício de outros direitos previstos na lei e neste Código.

##### Artigo 416.º

#### **Personalidade e capacidade de comissão de trabalhadores**

1 — A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

##### Artigo 417.º

#### **Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão**

1 — O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
- b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
- c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;
- d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;
- e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.

2 — O número de membros de subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em estabelecimento com 50 a 200 trabalhadores, três;
- b) Em estabelecimento com mais de 200 trabalhadores, cinco.

3 — Em estabelecimento com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.

4 — O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

##### Artigo 418.º

#### **Duração do mandato**

O mandato de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão de trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

**Artigo 419.º****Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores**

1 — A comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

*a)* Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

*b)* Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho comete contra-ordenação muito grave.

**Artigo 420.º****Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho**

1 — A comissão de trabalhadores deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

2 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Após receber a comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea *a)* ou *b)* do n.º 1 do artigo anterior.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 421.º****Apoio à comissão de trabalhadores e difusão de informação**

1 — O empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

2 — É aplicável à comissão e subcomissão de trabalhadores o disposto no artigo 465.º, com as necessárias adaptações.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 422.º****Crédito de horas de membros das comissões**

1 — Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a)* Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b)* Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c)* Comissão coordenadora, vinte horas.

2 — Em microempresa, os créditos de horas referidos no número anterior são reduzidos a metade.

3 — Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.



4 — O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

5 — Em empresa do sector empresarial do Estado com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5.

## SUBSECÇÃO II

### Informação e consulta

#### Artigo 423.º

#### **Direitos da comissão e da subcomissão de trabalhadores**

1 — A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:

- a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo da gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2 — Compete à subcomissão de trabalhadores, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:

- a) Exercer, mediante delegação pela comissão de trabalhadores, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior;
- b) Informar a comissão de trabalhadores sobre os assuntos de interesse para a actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;
- d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, nos termos da alínea g) do número anterior.

3 — O órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento, consoante o caso, elabora a acta da reunião referida na alínea g) do n.º 1 ou na alínea d) do n.º 2, que deve ser assinada por todos os participantes.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nas alíneas e) ou g) do n.º 1, na alínea d) do n.º 2 ou no número anterior.

#### Artigo 424.º

#### **Conteúdo do direito a informação**

1 — A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;

- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
  - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
  - g) Modalidades de financiamento;
  - h) Encargos fiscais e parafiscais;
  - i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.
- 2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 425.º

### **Obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores**

O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

#### SUBSECÇÃO III

### **Controlo de gestão da empresa**

#### Artigo 426.º

### **Finalidade e conteúdo do controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

2 — No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3 — O controlo de gestão não abrange:

- a) O Banco de Portugal;
- b) A Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.;
- c) Estabelecimentos fabris militares e actividades de investigação militar ou outras com interesse para a defesa nacional;
- d) Actividades que envolvam competências de órgãos de soberania, de assembleias regionais ou governos regionais.

4 — Constitui contra-ordenação grave o impedimento por parte do empregador ao exercício dos direitos previstos no n.º 2.

## Artigo 427.º

**Exercício do direito a informação e consulta**

1 — A comissão de trabalhadores ou a subcomissão solicita por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.

2 — A informação é prestada por escrito, no prazo de oito dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a comissão ou a subcomissão de trabalhadores receber informação em reunião a que se refere a alínea g) do n.º 1 ou a alínea d) do n.º 2 do artigo 423.º.

4 — No caso de consulta, o empregador solicita por escrito o parecer da comissão de trabalhadores, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

5 — Caso a comissão de trabalhadores peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

6 — A obrigação de consulta considera-se cumprida uma vez decorrido o prazo referido no n.º 4 sem que o parecer tenha sido emitido.

7 — Quando esteja em causa decisão por parte do empregador no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

8 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 ou na primeira parte do n.º 4.

## Artigo 428.º

**Representantes dos trabalhadores em órgãos de entidade pública empresarial**

1 — A comissão de trabalhadores de entidade pública empresarial promove a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da mesma, aplicando-se o disposto neste Código em matéria de caderno eleitoral, secções de voto, votação e apuramento de resultados.

2 — A comissão de trabalhadores deve comunicar ao ministério responsável pelo sector de actividade da entidade pública empresarial o resultado da eleição a que se refere o número anterior.

3 — O órgão social em causa e o número de representantes dos trabalhadores são regulados nos estatutos da entidade pública empresarial.

## SUBSECÇÃO IV

**Participação em processo de reestruturação da empresa**

## Artigo 429.º

**Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação**

1 — O direito de participar em processos de reestruturação da empresa é exercido pela comissão de trabalhadores, ou pela comissão coordenadora em caso de reestruturação da maioria das empresas cujas comissões esta coordena.

2 — No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores ou a comissão coordenadora tem direito a:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;

- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

3 — Constitui contra-ordenação grave o impedimento por parte do empregador ao exercício dos direitos previstos no número anterior.

## SUBSECÇÃO V

### Constituição, estatutos e eleição

#### Artigo 430.º

#### Constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1 — A constituição e a aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da empresa, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da validade da aprovação dos estatutos.

2 — A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3 — A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

4 — O regulamento da votação deve ser elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

5 — Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável a alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 431.º

#### Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1 — A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.

2 — O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

3 — A votação decorre de acordo com as seguintes regras:

a) Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto;

b) Cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes;

c) A mesa da secção de voto dirige a respectiva votação e é composta por um presidente e dois vogais que são, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

4 — Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

5 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

6 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

7 — A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2, na alínea *a*) do n.º 3, no n.º 5 ou na primeira parte do n.º 6, e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final da alínea *c*) do n.º 3 ou na parte final do n.º 6.

#### Artigo 432.º

##### **Procedimento para apuramento do resultado**

1 — A abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todas as secções de voto, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes.

2 — Os membros da mesa de voto registam o modo como decorreu a votação em acta, que, depois de lida e aprovada, rubricam e assinam a final.

3 — A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — O apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respectiva acta, nos termos do n.º 2.

5 — A comissão eleitoral referida no número anterior é constituída por um representante dos proponentes de projectos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.

6 — A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respectiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar.

7 — Constitui contra-ordenação grave a oposição do empregador à afixação do resultado da votação, nos termos do número anterior.

#### Artigo 433.º

##### **Regras gerais da eleição de comissão e subcomissões de trabalhadores**

1 — Os membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional.

2 — A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

3 — Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

4 — A eleição dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 431.º e 432.º, com as necessárias adaptações.

5 — Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

#### Artigo 434.º

##### **Conteúdo dos estatutos da comissão de trabalhadores**

1 — Os estatutos da comissão de trabalhadores devem prever:

*a)* A composição, eleição, duração do mandato e regras de funcionamento da comissão eleitoral que preside ao acto eleitoral, da qual tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada lista concorrente, e que deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas;

b) O número, duração do mandato e regras da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e o modo de preenchimento das vagas;

c) O funcionamento da comissão;

d) A forma de vinculação da comissão;

e) O modo de financiamento das actividades da comissão, o qual não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa;

f) A articulação da comissão, se for o caso, com subcomissões de trabalhadores ou comissão coordenadora;

g) O destino do respectivo património em caso de extinção da comissão, o qual não pode ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

2 — O mandato dos membros da comissão não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, salvo disposição estatutária em contrário.

3 — Os estatutos podem prever a existência de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos.

#### Artigo 435.º

##### **Estatutos da comissão coordenadora**

Os estatutos da comissão coordenadora estão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, com as necessárias adaptações, devendo nomeadamente indicar a localidade da sede.

#### Artigo 436.º

##### **Adesão e revogação de adesão a comissão coordenadora**

À adesão ou revogação de adesão de comissão de trabalhadores a uma comissão coordenadora é aplicável o disposto no n.º 1 do artigo 433.º.

#### Artigo 437.º

##### **Eleição de comissão coordenadora**

1 — Os membros das comissões de trabalhadores aderentes elegem, de entre si, os membros da comissão coordenadora, por voto directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, por pelo menos duas comissões de trabalhadores aderentes.

3 — A eleição é feita por listas subscritas por, no mínimo, 20 % dos membros das comissões de trabalhadores aderentes, apresentadas até cinco dias antes da votação.

4 — Deve ser elaborada acta do acto eleitoral, assinada por todos os presentes, à qual fica anexo o documento de registo dos votantes.

#### Artigo 438.º

##### **Registos e publicações referentes a comissões e subcomissões**

1 — A comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2 — A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — As comissões de trabalhadores que participaram na constituição da comissão coordenadora requerem ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de eleição no prazo de 10 dias, o registo:

a) Da constituição da comissão coordenadora e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias certificadas da acta da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes;

b) Da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como da acta da reunião e do documento de registo dos votantes.

4 — As comunicações dirigidas ao serviço referido nos números anteriores devem indicar correctamente o endereço da estrutura em causa, indicação que deve ser mantida actualizada.

5 — Os estatutos de comissões de trabalhadores ou comissão coordenadora são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.

6 — Nos 30 dias posteriores à recepção dos documentos referidos nos números anteriores, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral:

a) Regista a constituição da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, bem como os estatutos ou as suas alterações;

b) Regista a eleição dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores ou da comissão coordenadora;

c) Publica no *Boletim do Trabalho e Emprego* os estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou as respectivas alterações;

d) Publica no *Boletim do Trabalho e Emprego* a composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores ou da comissão coordenadora.

7 — A comissão de trabalhadores, a subcomissão ou a comissão coordenadora só pode iniciar as suas actividades depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição, nos termos do número anterior.

#### Artigo 439.º

#### **Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões**

1 — Nos oito dias posteriores à publicação dos estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou das suas alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público da área da sede da empresa, ou da sede da comissão coordenadora, uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão e dos estatutos, ou das suas alterações, bem como cópia certificada dos documentos referidos, respectivamente, no n.º 1 ou na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior.

2 — É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 447.º.

### SECÇÃO III

#### **Associações sindicais e associações de empregadores**

#### SUBSECÇÃO I

#### **Disposições preliminares**

#### Artigo 440.º

#### **Direito de associação**

1 — Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.

2 — Os empregadores têm o direito de constituir associações de empregadores a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.

- 3 — As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.
- 4 — As associações de empregadores abrangem associações, federações, uniões e confederações.
- 5 — Os estatutos de federações, uniões e confederações podem admitir a representação directa de trabalhadores não representados por sindicatos, ou de empregadores não representados por associações de empregadores.

#### Artigo 441.º

##### **Regime subsidiário**

1 — As associações sindicais e as associações de empregadores estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Código ou a natureza específica da respectiva autonomia.

2 — Não são aplicáveis a associações sindicais e a associações de empregadores as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à respectiva liberdade de organização.

#### Artigo 442.º

##### **Conceitos no âmbito do direito de associação**

1 — No âmbito das associações sindicais, entende-se por:

- a) Sindicato, a associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;
- b) Federação, a associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;
- c) União, a associação de sindicatos de base regional;
- d) Confederação, a associação nacional de sindicatos, federações e uniões;
- e) Secção sindical, o conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;
- f) Delegado sindical, o trabalhador eleito para exercer actividade sindical na empresa ou estabelecimento;
- g) Comissão sindical, a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
- h) Comissão intersindical, a organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.

2 — No âmbito das associações de empregadores, entende-se por:

- a) Associação de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que têm habitualmente trabalhadores ao seu serviço;
- b) Federação, a associação de associações de empregadores do mesmo sector de actividade;
- c) União, a associação de associações de empregadores de base regional;
- d) Confederação, a associação nacional de associações de empregadores, federações e uniões.

#### Artigo 443.º

##### **Direitos das associações**

1 — As associações sindicais e as associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;



*d)* Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

*e)* Estabelecer relações ou filiar-se, a nível nacional ou internacional, em organizações, respectivamente, de trabalhadores ou de empregadores.

2 — As associações sindicais têm, ainda, o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

3 — As associações de empregadores não podem dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado, sem prejuízo do disposto na alínea *b)* do n.º 1.

#### Artigo 444.º

#### **Liberdade de inscrição**

1 — No exercício da liberdade sindical, o trabalhador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.

2 — Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

3 — O empregador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em associação de empregadores que, na área da sua actividade, o possa representar.

4 — O empresário que não empregue trabalhadores pode inscrever-se em associação de empregadores, não podendo, contudo, intervir nas decisões respeitantes a relações de trabalho.

5 — O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado, a título da mesma profissão ou actividade, em sindicatos diferentes.

6 — O trabalhador ou o empregador pode desfiliar-se a todo o tempo, mediante comunicação escrita com a antecedência mínima de 30 dias.

#### SUBSECÇÃO II

#### **Constituição e organização das associações**

#### Artigo 445.º

#### **Princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas**

As associações sindicais e as associações de empregadores regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais e organizam democraticamente a sua gestão e actividade.

#### Artigo 446.º

#### **Autonomia e independência das associações**

1 — O exercício de cargo de direcção de associação sindical ou de associação de empregadores é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direcção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

2 — É aplicável a associações de empregadores o disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 405.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 447.º

#### **Constituição, registo e aquisição de personalidade**

1 — A associação sindical ou a associação de empregadores constitui-se e aprova os respectivos estatutos mediante deliberação da assembleia constituinte, que pode ser assembleia de representantes de

associados, e adquire personalidade jurídica pelo registo daqueles por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — O requerimento do registo de associação sindical ou associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.

3 — Os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.

4 — O serviço competente do ministério responsável pela área laboral regista os estatutos, após o que:

a) Publica os estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos 30 dias posteriores à sua recepção;

b) Remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da acta da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, nos oito dias posteriores à publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, o serviço competente, no prazo previsto na alínea b) do número anterior, notifica a associação para que esta altere as mesmas, no prazo de 180 dias.

6 — Caso não haja alteração no prazo referido no número anterior, o serviço competente procede de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 4.

7 — A associação sindical ou a associação de empregadores só pode iniciar o exercício das respectivas actividades após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

8 — Caso a constituição ou os estatutos iniciais da associação sejam desconformes com a lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dos documentos a que se refere a alínea b) do n.º 4, a declaração judicial de extinção da associação ou, no caso de norma dos estatutos, a sua nulidade, se a matéria for regulada por lei imperativa ou se a regulamentação da mesma não for essencial ao funcionamento da associação.

9 — Na situação referida no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de extinção da associação, segue o procedimento previsto no n.º 3 do artigo 456.º ou, em caso de nulidade de norma dos estatutos, promove a publicação imediata de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 448.º

#### **Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores**

A associação de empresários constituída ao abrigo do regime geral do direito de associação pode adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo anterior, desde que preencha os requisitos previstos neste Código, e pode perder essa qualidade por vontade dos associados ou decisão judicial tomada nos termos do n.º 8 do mesmo artigo.

#### Artigo 449.º

#### **Alteração de estatutos**

1 — A alteração de estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo 447.º, com as necessárias adaptações.

2 — Caso as alterações dos estatutos da associação sejam desconformes com lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dessas alterações, a declaração judicial de nulidade das mesmas, mantendo-se em vigor os estatutos existentes à data do pedido de registo.

3 — Na situação referida no número anterior, é aplicado o n.º 9 do artigo 447.º.

4 — As alterações a que se refere o n.º 1 só produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

#### Artigo 450.º

##### **Conteúdo dos estatutos**

1 — Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores devem regular:

a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;

b) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles;

c) A extinção e consequente liquidação da associação, bem como o destino do respectivo património.

2 — Os estatutos de associação sindical devem ainda regular o exercício do direito de tendência.

3 — A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a de outra associação existente.

4 — No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral, cabendo aos estatutos indicar, caso haja mais de uma assembleia de representantes de associados, a que exerce os referidos direitos.

5 — Em caso de extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações.

#### Artigo 451.º

##### **Princípios da organização e da gestão democráticas**

1 — No respeito pelos princípios da organização e da gestão democráticas, as associações sindicais e as associações de empregadores devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:

a) Todo o associado no gozo dos seus direitos tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos sociais e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poder haver requisitos de idade e de tempo de inscrição;

b) São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais;

c) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, salvo disposição estatutária em contrário;

2 — Os estatutos de associação de empregadores podem atribuir mais de um voto a certos associados, com base em critérios objectivos, nomeadamente em função da dimensão da empresa, até ao limite de 10 vezes o número de votos do associado com o menor número de votos.

3 — Os estatutos podem permitir a participação de membros em mais de um órgão, salvo se um desses órgãos for o conselho fiscal, não podendo o número daqueles ultrapassar um terço do total dos membros.

#### Artigo 452.º

##### **Regime disciplinar**

1 — O regime disciplinar aplicável aos associados deve assegurar o direito de defesa do associado e prever que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

2 — O regime disciplinar da associação de empregadores não pode conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

#### Artigo 453.º

##### **Impenhorabilidade de bens**

1 — São impenhoráveis os bens móveis e imóveis de associação sindical ou associação de empregadores cuja utilização seja estritamente indispensável ao seu funcionamento.

2 — O disposto no número anterior não se aplica a bem imóvel quando se verificarem as seguintes condições:

a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desse bem seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros, com garantia real previamente registada;

b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação do órgão estatutariamente competente.

#### Artigo 454.º

##### **Publicitação dos membros da direcção**

1 — O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identidade dos membros da direcção de associação sindical ou associação de empregadores, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A identidade dos membros da direcção deve ser entregue em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.

#### Artigo 455.º

##### **Averbamento ao registo**

A associação sindical ou associação de empregadores deve indicar a actualização do endereço da sede, quando a mesma não conste de alteração dos estatutos, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, o qual procede ao seu averbamento no respectivo registo.

#### Artigo 456.º

##### **Extinção de associações e cancelamento do registo**

1 — Quando a associação sindical ou de empregadores não tenha requerido a publicação nos termos do n.º 1 do artigo 454.º da identidade dos membros da direcção num período de seis anos a contar da publicação anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral deve comunicar o facto ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, o qual promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dessa comunicação, a declaração judicial de extinção da associação.

2 — A extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores deve ser comunicada ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral:

a) Pelo tribunal, mediante cópia da decisão que determine a extinção, transitada em julgado;

b) Pelo presidente da mesa da assembleia geral, mediante certidão ou cópia certificada da acta da assembleia que delibere a extinção, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.

3 — O serviço referido no número anterior procede ao cancelamento do registo dos estatutos da associação em causa e promove a publicação imediata de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O serviço referido nos números anteriores remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da acta da assembleia que delibere a extinção, acompanhada de apreciação fundamentada sobre a legalidade da deliberação, nos oito dias posteriores à publicação do aviso.

5 — No caso de a deliberação de extinção da associação ser desconforme com a lei ou os estatutos, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção, a declaração judicial de nulidade da deliberação.

6 — O tribunal comunica a declaração judicial de nulidade da deliberação de extinção da associação, transitada em julgado, ao serviço referido nos números anteriores, o qual revoga o cancelamento e promove a publicação imediata de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — A extinção da associação ou a revogação do cancelamento produz efeitos a partir da publicação do respectivo aviso.

### SUBSECÇÃO III **Quotização sindical**

#### Artigo 457.º

#### **Quotização sindical e protecção dos trabalhadores**

1 — O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.

2 — A cobrança e entrega de quotas sindicais pelo empregador não podem implicar para o trabalhador qualquer discriminação nem o pagamento de despesas não previstas na lei ou limitar de qualquer modo a sua liberdade de trabalho.

3 — O empregador pode proceder ao tratamento informático de dados pessoais dos trabalhadores referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais.

4 — A associação sindical não pode recusar a passagem de documento essencial à actividade profissional do trabalhador que seja da sua competência por motivo de falta de pagamento de quotas.

#### Artigo 458.º

#### **Cobrança de quotas sindicais**

1 — O empregador deve proceder à cobrança e entrega de quotas sindicais quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável o preveja e o trabalhador o autorize, ou mediante opção expressa do trabalhador dirigida ao empregador.

2 — O trabalhador deve formular por escrito e assinar a declaração de autorização ou de opção referida no número anterior e nela indicar o valor da quota sindical ou o determinado em percentagem da retribuição a deduzir e a associação sindical à qual o mesmo deve ser entregue.

3 — A cobrança e entrega de quota sindical implica que o empregador deduza da retribuição do trabalhador o valor da quota e o entregue à associação sindical respectiva, até ao dia 15 do mês seguinte.

4 — A responsabilidade pelas despesas necessárias à entrega da quota sindical pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e sindicato ou trabalhador.

5 — O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pelo empregador mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.

6 — O trabalhador deve enviar cópias das declarações previstas nos números anteriores à associação sindical respectiva.

7 — A declaração de autorização ou de opção do trabalhador de cobrança da quota sindical e a declaração sobre a cessação deste procedimento produzem efeitos a partir do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a recusa ou falta de cobrança, pelo empregador, da quota sindical, através da dedução na retribuição do trabalhador que a haja autorizado ou decidido.

#### Artigo 459.º

### **Crime de retenção de quota sindical**

O empregador que reter e não entregar à associação sindical a quota sindical cobrada é punido com a pena prevista para o crime de abuso de confiança.

#### SUBSECÇÃO IV

### **Actividade sindical na empresa**

#### Artigo 460.º

### **Direito a actividade sindical na empresa**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Artigo 461.º

### **Reunião de trabalhadores no local de trabalho**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — É aplicável à realização de reunião referida no número anterior o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações.

3 — Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4 — O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contra-ordenação muito grave.

#### Artigo 462.º

### **Eleição, destituição ou cessação de funções de delegado sindical**

1 — O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.

2 — O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.

3 — Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa, de acordo com as alíneas g) e h) do n.º 1 do artigo 442.º.

4 — A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5 — O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

#### Artigo 463.º

##### **Número de delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, seis;
- e) Em empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

2 — Para efeito da alínea e) do número anterior,  $n$  é o número de trabalhadores sindicalizados.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Artigo 464.º

##### **Direito a instalações**

1 — O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 465.º

##### **Afixação e distribuição de informação sindical**

1 — O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 466.º

##### **Informação e consulta de delegado sindical**

1 — O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva:

- a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2 — É aplicável à informação e consulta de delegados sindicais o disposto nos n.ºs 1, 2, 4, 5, 6 e 7 do artigo 427.º.

3 — O disposto no presente artigo não é aplicável a microempresa ou a pequena empresa.

#### Artigo 467.º

### **Crédito de horas de delegado sindical**

1 — O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### SUBSECÇÃO V

### **Membro de direcção de associação sindical**

#### Artigo 468.º

### **Crédito de horas e faltas de membro de direcção**

1 — Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro;
- e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis;
- f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete;
- g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito;
- h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;
- i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.

3 — No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4 — O trabalhador que seja membro de direcção de mais de uma associação sindical não tem direito a cumulação de crédito de horas.

5 — Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

6 — A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no n.º 2.

7 — A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos n.ºs 1 e 2 e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.



8 — Quando as faltas justificadas 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, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

## CAPÍTULO II

### **Participação na elaboração de legislação do trabalho**

#### Artigo 469.º

#### **Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Contrato de trabalho;
- b) Direito colectivo de trabalho;
- c) Segurança e saúde no trabalho;
- d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- e) Formação profissional;
- f) Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação do trabalho a aprovação para ratificação de convenções da Organização Internacional do Trabalho.

#### Artigo 470.º

#### **Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

#### Artigo 471.º

#### **Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

#### Artigo 472.º

#### **Publicação de projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) *Diários das Assembleias Regionais*, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;

b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;

c) O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

#### Artigo 473.º

##### **Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

#### Artigo 474.º

##### **Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

a) Identificação do projecto ou proposta;

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 comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;

d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;

e) Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

#### Artigo 475.º

##### **Resultado de apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

a) De preâmbulo de decreto-lei ou de decreto regional;

b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

**SUBTÍTULO II**  
**Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

**CAPÍTULO I**  
**Princípios gerais relativos a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

**SECÇÃO I**  
**Disposições gerais sobre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

**Artigo 476.º**  
**Princípio do tratamento mais favorável**

As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

**Artigo 477.º**  
**Forma de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho**

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho reveste a forma escrita, sob pena de nulidade.

**Artigo 478.º**  
**Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho**

- 1 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode:
- a) Contrariar norma legal imperativa;
  - b) Regulamentar actividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da actividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
  - c) Conferir eficácia retroactiva a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.
- 2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.

**Artigo 479.º**  
**Apreciação relativa à igualdade e não discriminação**

1 — No prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso existam disposições discriminatórias, envia a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.

2 — Para efeito do número anterior, considera-se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:

- a) Todas as associações sindicais e associações de empregadores ou empresas celebrantes da convenção colectiva;
- b) O maior número das entidades referidas;
- c) Qualquer das entidades referidas.

3 — Caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.

4 — A decisão judicial que declare a nulidade de disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 480.º

##### **Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável**

1 — O empregador deve afixar em local apropriado da empresa a indicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

#### SECÇÃO II

##### **Concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

#### Artigo 481.º

##### **Preferência de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial vertical**

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial de um sector de actividade afasta a aplicação de instrumento da mesma natureza cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele sector de actividade.

#### Artigo 482.º

##### **Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais**

1 — Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:

- a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo ou do contrato colectivo;
- b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo.

2 — Nos outros casos, os trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifica a concorrência escolhem o instrumento aplicável, por maioria, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do instrumento de publicação mais recente, comunicando a escolha ao empregador interessado e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3 — Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável:

- a) O instrumento de publicação mais recente;
- b) Sendo os instrumentos em concorrência publicados na mesma data, o que regular a principal actividade da empresa.

4 — A deliberação prevista no n.º 2 é irrevogável até ao termo da vigência do instrumento adoptado.

5 — Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente através de cláusula de articulação entre convenções colectivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa.

#### Artigo 483.º

##### **Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais**

1 — Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:

- a) A decisão de arbitragem obrigatória afasta a aplicação de outro instrumento;
- b) A portaria de extensão afasta a aplicação de portaria de condições de trabalho.

2 — Em caso de concorrência entre portarias de extensão aplica-se o previsto nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior, relativamente às convenções colectivas objecto de extensão.

Artigo 484.º

**Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais**

A entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respectivo âmbito, de anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial.

CAPÍTULO II

**Convenção colectiva**

SECÇÃO I

**Contratação colectiva**

Artigo 485.º

**Promoção da contratação colectiva**

O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

Artigo 486.º

**Proposta negocial**

1 — O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.

2 — A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:

- a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio ou em representação de outras;
- b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.

Artigo 487.º

**Resposta à proposta**

1 — A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.

2 — Em caso de proposta de revisão de uma convenção colectiva, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

3 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4 — Em caso de falta de resposta ou de contraproposta, no prazo a que se refere o n.º 1 e nos termos do n.º 3, o proponente pode requerer a conciliação.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

**Artigo 488.º****Prioridade em matéria negocial**

1 — As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade à negociação da retribuição e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança e saúde no trabalho.

2 — A inviabilidade de acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

**Artigo 489.º****Boa fé na negociação**

1 — As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a brevidade possível a propostas e contrapropostas, observando o protocolo negocial, caso exista, e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

2 — Os representantes das associações sindicais e de empregadores devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obter a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.

3 — Cada uma das partes deve facultar à outra os elementos ou informações que esta solicitar, na medida em que tal não prejudique a defesa dos seus interesses.

4 — Não pode ser recusado, no decurso de processo de negociação de acordo colectivo e de empresa, o fornecimento dos relatórios e contas de empresas já publicados e o número de trabalhadores, por categoria profissional, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.

5 — Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião convocada nos termos do n.º 1.

**Artigo 490.º****Apoio técnico da Administração**

1 — Na preparação da proposta negocial e da respectiva resposta, bem como durante as negociações, os serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que estas solicitem.

2 — As partes devem enviar as propostas e respostas, com a respectiva fundamentação, ao ministério responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

**SECÇÃO II****Celebração e conteúdo****Artigo 491.º****Representantes de entidades celebrantes**

1 — A convenção colectiva é assinada pelos representantes das entidades celebrantes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes:

a) Os membros de direcção de associação sindical ou associação de empregadores, com poderes para contratar;

b) Os gerentes, administradores ou directores com poderes para contratar;

c) No caso de empresa do sector empresarial do Estado, os membros do conselho de gerência ou órgão equiparado, com poderes para contratar;

d) As pessoas titulares de mandato escrito com poderes para contratar, conferido por associação sindical ou associação de empregadores, nos termos dos respectivos estatutos, ou por empregador.

3 — Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores.

4 — A revogação do mandato só é eficaz após comunicação à outra parte, por escrito e até à assinatura da convenção colectiva.

#### Artigo 492.º

#### **Conteúdo de convenção colectiva**

1 — A convenção colectiva deve indicar:

- a) Designação das entidades celebrantes;
- b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico de aplicação, excepto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista;
- d) Data de celebração;
- e) Convenção revista e respectiva data de publicação, se for o caso;
- f) Valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;
- g) Estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção.

2 — A convenção colectiva deve regular:

- a) As relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos colectivos decorrentes da sua aplicação ou revisão;
- b) As acções de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador;
- c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde;
- d) Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- e) Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
- f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;
- g) A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a actividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve;
- h) Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — A convenção colectiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

4 — A convenção colectiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

#### Artigo 493.º

#### **Comissão paritária**

1 — A comissão paritária a que se refere o n.º 3 do artigo anterior é formada por igual número de representantes das entidades celebrantes.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3 — A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva e considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita.

4 — A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção.

### SECÇÃO III

#### **Depósito de convenção colectiva**

##### Artigo 494.º

#### **Procedimento do depósito de convenção colectiva**

1 — A convenção colectiva é entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — A terceira revisão parcial consecutiva de uma convenção deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos, o qual, em caso de divergência, prevalece sobre os textos a que se refere.

3 — A convenção e o texto consolidado são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.

4 — O depósito depende de a convenção satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Ser celebrada por quem tenha capacidade para o efeito;
- b) Ser acompanhada de títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes, no caso referido na alínea d) do n.º 2 do artigo 491.º, emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e as associações de empregadores ou os empregadores celebrantes;
- c) Obedecer ao disposto no n.º 1 do artigo 492.º;
- d) Ser acompanhada de texto consolidado, sendo caso disso;
- e) Obedecer ao disposto no n.º 3, bem como o texto consolidado, sendo caso disso.

5 — O pedido de depósito deve ser decidido no prazo de 15 dias a contar da recepção da convenção pelo serviço competente.

6 — A recusa fundamentada do depósito é imediatamente notificada às partes, sendo devolvidos a convenção colectiva, o texto consolidado e os títulos comprovativos da representação.

7 — Considera-se depositada a convenção cujo pedido de depósito não seja decidido no prazo referido no n.º 5.

##### Artigo 495.º

#### **Alteração de convenção antes da decisão sobre o depósito**

1 — Enquanto o pedido de depósito não for decidido, as partes podem efectuar, por acordo, qualquer alteração formal ou substancial da convenção entregue para esse efeito.

2 — A alteração referida no n.º 1 interrompe o prazo de depósito referido no n.º 5 do artigo anterior.

### SECÇÃO IV

#### **Âmbito pessoal de convenção colectiva**

##### Artigo 496.º

#### **Princípio da filiação**

1 — A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante.



2 — A convenção celebrada por união, federação ou confederação obriga os empregadores e os trabalhadores filiados, respectivamente, em associações de empregadores ou sindicatos representados por aquela organização quando celebre em nome próprio, nos termos dos respectivos estatutos, ou em conformidade com os mandatos a que se refere o n.º 2 do artigo 491.º.

3 — A convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma.

4 — Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja.

#### Artigo 497.º

##### **Escolha de convenção aplicável**

1 — Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável.

2 — A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No caso de a convenção colectiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

4 — O trabalhador pode revogar a escolha, sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior.

#### Artigo 498.º

##### **Aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 — O disposto no número anterior é aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica.

#### SECÇÃO V

##### **Âmbito temporal de convenção colectiva**

#### Artigo 499.º

##### **Vigência e renovação de convenção colectiva**

1 — A convenção colectiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos.

2 — Considera-se que a convenção, caso não preveja prazo de vigência, vigora pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período.

#### Artigo 500.º

##### **Denúncia de convenção colectiva**

1 — Qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

2 — Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

#### Artigo 501.º

##### **Sobrevivência e caducidade de convenção colectiva**

1 — A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho caduca decorridos cinco anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral da convenção;
- b) Denúncia da convenção;
- c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.

2 — Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.

3 — Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

4 — Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

5 — Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.

6 — Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

7 — Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

8 — As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

9 — O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

#### Artigo 502.º

##### **Cessação da vigência de convenção colectiva**

1 — A convenção colectiva pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos do artigo anterior.

2 — Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção colectiva.

3 — A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 — O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção colectiva, nos termos do artigo anterior.

## Artigo 503.º

**Sucessão de convenções colectivas**

1 — A convenção colectiva posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.

2 — A mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.

3 — Os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.

4 — No caso previsto no número anterior, a nova convenção prejudica os direitos decorrentes de convenção precedente, salvo se forem expressamente ressalvados pelas partes na nova convenção.

## CAPÍTULO III

**Acordo de adesão**

## Artigo 504.º

**Adesão a convenção colectiva ou a decisão arbitral**

1 — A associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador pode aderir a convenção colectiva ou a decisão arbitral em vigor.

2 — A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela tivesse participado.

3 — Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção ou da decisão arbitral, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4 — Ao acordo de adesão aplicam-se as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção colectiva.

## CAPÍTULO IV

**Arbitragem**

## SECÇÃO I

**Disposições comuns sobre arbitragem**

## Artigo 505.º

**Disposições comuns sobre arbitragem de conflitos colectivos de trabalho**

1 — As regras sobre conteúdo obrigatório e depósito de convenção colectiva aplicam-se à decisão arbitral, com as necessárias adaptações.

2 — Os árbitros enviam o texto da decisão arbitral às partes e ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de cinco dias a contar da decisão.

3 — A decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva.

4 — O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

## SECÇÃO II

**Arbitragem voluntária**

## Artigo 506.º

**Admissibilidade da arbitragem voluntária**

A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção colectiva.

**Artigo 507.º****Funcionamento da arbitragem voluntária**

1 — A arbitragem voluntária rege-se por acordo das partes ou, na sua falta, pelo disposto nos números seguintes.

2 — A arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles.

3 — As partes informam o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do início e do termo do procedimento.

4 — Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito de obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação disponível de que necessitem.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a não nomeação de árbitro nos termos do n.º 2 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

**SECÇÃO III****Arbitragem obrigatória****Artigo 508.º****Admissibilidade de arbitragem obrigatória**

1 — O conflito resultante de celebração de convenção colectiva pode ser dirimido por arbitragem obrigatória:

*a)* Tratando-se de primeira convenção, a requerimento de qualquer das partes, desde que tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas, conciliação ou mediação frustrada e não tenha sido possível dirimir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude de má-fé negocial da outra parte, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social;

*b)* Havendo recomendação nesse sentido da Comissão Permanente de Concertação Social, com voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores;

*c)* Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas.

2 — O disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior é aplicável no caso de revisão de convenção colectiva.

**Artigo 509.º****Determinação de arbitragem obrigatória**

1 — A arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, atendendo:

*a)* Ao número de trabalhadores e empregadores afectados pelo conflito;

*b)* À relevância da protecção social dos trabalhadores abrangidos;

*c)* Aos efeitos sociais e económicos do conflito;

*d)* À posição das partes quanto ao objecto da arbitragem.

2 — O ministro responsável pela área laboral deve ouvir previamente as partes ou, no caso da alínea *a)* do n.º 1 do artigo anterior, a contraparte requerida, bem como a entidade reguladora e de supervisão do sector de actividade em causa.

3 — A audiência da entidade reguladora e de supervisão deve ser efectuada pela Comissão Permanente de Concertação Social previamente à recomendação prevista na alínea *b)* do n.º 1 do artigo

anterior, em caso de conflito entre partes representadas por associações de trabalhadores e de empregadores com assento na Comissão, se estas o requererem conjuntamente.

4 — O despacho que determina a arbitragem obrigatória é imediatamente notificado às partes e ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.

5 — O Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

#### SECÇÃO IV

##### **Arbitragem necessária**

###### Artigo 510.º

###### **Admissibilidade da arbitragem necessária**

Caso, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, pode ser determinada uma arbitragem necessária.

###### Artigo 511.º

###### **Determinação de arbitragem necessária**

1 — A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no artigo anterior.

2 — Para efeitos de verificação do requisito de não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, o ministro responsável pela área laboral promove a publicação imediata, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de aviso mencionando o requerimento referido no número anterior para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada, por escrito, no prazo de 15 dias.

3 — A decisão sobre o requerimento referido no n.º 1 é proferida no prazo de 60 dias a contar da recepção do mesmo.

4 — Ao despacho referido no n.º 1 são aplicáveis os n.ºs 4 e 5 do artigo 509.º.

5 — O objecto da arbitragem é definido pelas partes ou, se estas o não fizerem, pelos árbitros, tendo em consideração as circunstâncias e as posições assumidas pelas partes sobre o mesmo.

#### SECÇÃO V

##### **Disposições comuns à arbitragem obrigatória e à arbitragem necessária**

###### Artigo 512.º

###### **Competência do Conselho Económico e Social**

1 — Compete ao presidente do Conselho Económico e Social participar na constituição das listas de árbitros nos termos de lei específica.

2 — Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária.

3 — O Conselho Económico e Social assegura:

- a) O pagamento de honorários, despesas de deslocação e de estada de árbitros e peritos;
- b) O apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do tribunal arbitral.

**Artigo 513.º****Regulamentação da arbitragem obrigatória e arbitragem necessária**

O regime da arbitragem obrigatória e da arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.

**CAPÍTULO V****Portaria de extensão****Artigo 514.º****Extensão de convenção colectiva ou decisão arbitral**

1 — A convenção colectiva ou decisão arbitral em vigor pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento.

2 — A extensão é possível mediante ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere.

**Artigo 515.º****Subsidiariedade**

A portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

**Artigo 516.º****Competência e procedimento para emissão de portaria de extensão**

1 — Compete ao ministro responsável pela área laboral a emissão de portaria de extensão, salvo havendo oposição a esta por motivos de ordem económica, caso em que a competência é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade.

2 — O ministro responsável pela área laboral manda publicar o projecto de portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Qualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes à publicação do projecto.

4 — O Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

**CAPÍTULO VI****Portaria de condições de trabalho****Artigo 517.º****Admissibilidade de portaria de condições de trabalho**

1 — Quando circunstâncias sociais e económicas o justifiquem, não exista associação sindical ou de empregadores nem seja possível a portaria de extensão, pode ser emitida portaria de condições de trabalho.

2 — A portaria de condições de trabalho só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

## Artigo 518.º

**Competência e procedimento para emissão de portaria de condições de trabalho**

1 — São competentes para a emissão de portaria de condições de trabalho o ministro responsável pela área laboral e o ministro responsável pelo sector de actividade.

2 — Os estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho são assegurados por uma comissão técnica constituída por despacho do ministro responsável pela área laboral.

3 — A comissão técnica é formada por membros designados pelos ministros competentes para a emissão da portaria e inclui, sempre que possível, assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, em número determinado pelo despacho constitutivo.

4 — A comissão técnica deve elaborar os estudos preparatórios no prazo de 60 dias a contar do despacho que a constitua.

5 — O ministro responsável pela área laboral pode, em situações excepcionais, prorrogar o prazo previsto no número anterior.

6 — O disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 516.º é aplicável à elaboração de portaria de condições de trabalho.

## CAPÍTULO VII

**Publicação, entrada em vigor e aplicação**

## Artigo 519.º

**Publicação e entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho**

1 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entra em vigor, após a publicação, nos termos da lei.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a publicação de portaria de extensão e de portaria de condições de trabalho no *Diário da República*, da qual depende a respectiva entrada em vigor.

3 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que seja objecto de três revisões parciais consecutivas é integralmente republicado.

## Artigo 520.º

**Aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho**

1 — Os destinatários de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho devem proceder de boa fé no seu cumprimento.

2 — Na aplicação de convenção colectiva ou acordo de adesão, atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

3 — Quem faltar culposamente ao cumprimento de obrigação emergente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é responsável pelo prejuízo causado, nos termos gerais.

## Artigo 521.º

**Violação de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho**

1 — A violação de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho respeitante a uma generalidade de trabalhadores constitui contra-ordenação grave.

2 — A violação de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho constitui, por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, contra-ordenação leve.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica se, com base no n.º 2, forem aplicáveis ao empregador coimas em que o somatório dos valores mínimos seja igual ou superior ao quantitativo mínimo da coima aplicável de acordo com o n.º 1.

SUBTÍTULO III  
**Conflitos colectivos de trabalho**

CAPÍTULO I  
**Resolução de conflitos colectivos de trabalho**

SECÇÃO I  
**Princípio de boa fé**

Artigo 522.º  
**Boa fé**

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

SECÇÃO II  
**Conciliação**

Artigo 523.º  
**Admissibilidade e regime da conciliação**

1 — O conflito colectivo de trabalho, designadamente resultante da celebração ou revisão de convenção colectiva, pode ser resolvido por conciliação.

2 — Na falta de regulamentação convencional, a conciliação rege-se pelo disposto no número seguinte e no artigo seguinte.

3 — A conciliação pode ter lugar em qualquer altura:

- a) Por acordo das partes;
- b) Por iniciativa de uma das partes, em caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão de convenção colectiva, ou mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

Artigo 524.º  
**Procedimento de conciliação**

1 — A conciliação, caso seja requerida, é efectuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade.

2 — O requerimento de conciliação deve indicar a situação que a fundamenta e o objecto da mesma, juntando prova do aviso prévio no caso de ser subscrito por uma das partes.

3 — Nos 10 dias seguintes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica a regularidade daquele e convoca as partes para o início da conciliação, devendo, em caso de revisão de convenção colectiva, convidar para a conciliação a associação sindical ou de empregadores participantes no processo de negociação e não envolvida no requerimento.

4 — A associação sindical ou de empregadores referida na segunda parte do número anterior deve responder ao convite no prazo de cinco dias.

5 — As partes convocadas devem comparecer em reunião de conciliação.

6 — A conciliação inicia-se com a definição das matérias sobre as quais vai incidir.

7 — No caso de a conciliação ser efectuada por outra entidade, as partes devem informar do início e termo respectivos o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

8 — Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião para que tenha sido convocado.



## Artigo 525.º

**Transformação da conciliação em mediação**

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

## SECÇÃO III

**Mediação**

## Artigo 526.º

**Admissibilidade e regime da mediação**

1 — O conflito colectivo de trabalho, designadamente resultante da celebração ou revisão de uma convenção colectiva, pode ser resolvido por mediação.

2 — Na falta de regulamentação convencional, a mediação rege-se pelo disposto no número seguinte e nos artigos seguintes.

3 — A mediação pode ter lugar:

- a) Por acordo das partes, em qualquer altura, nomeadamente no decurso da conciliação;
- b) Por iniciativa de uma das partes, um mês após o início de conciliação, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

## Artigo 527.º

**Procedimento de mediação**

1 — A mediação, caso seja requerida, é efectuada por mediador nomeado pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade.

2 — O requerimento de mediação deve indicar a situação que a fundamenta e o objecto da mesma, juntando prova da comunicação à outra parte caso seja subscrito por uma das partes.

3 — Nos 10 dias seguintes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica a regularidade daquele e nomeia o mediador, dando do facto conhecimento às partes.

4 — Caso a mediação seja requerida por uma das partes, o mediador solicita à outra que se pronuncie sobre o objecto da mesma e, em caso de divergência, decide tendo em consideração a viabilidade da mediação.

5 — Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.

6 — As partes devem comparecer em reuniões convocadas pelo mediador.

7 — O mediador deve remeter a proposta às partes no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação e, no decurso do prazo referido no número seguinte, pode contactar qualquer das partes em separado, se o considerar conveniente para a obtenção do acordo.

8 — A aceitação da proposta por qualquer das partes deve ser comunicada ao mediador no prazo de 10 dias a contar da sua recepção.

9 — Recebidas as respostas ou decorrido o prazo estabelecido no número anterior, o mediador comunica em simultâneo a cada uma das partes a aceitação ou recusa da proposta, no prazo de dois dias.

10 — O mediador deve guardar sigilo sobre as informações recebidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.

11 — Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião convocada pelo mediador.

## Artigo 528.º

**Mediação por outra entidade**

1 — As partes podem solicitar ao ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento conjunto, o recurso a uma personalidade constante da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.

2 — Caso o ministro concorde e a personalidade escolhida aceite ser mediador, os correspondentes encargos são suportados pelo ministério responsável pela área laboral.

3 — No caso de a mediação não ser efectuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, este deve ser informado pelas partes dos respectivos início e termo.

## SECÇÃO IV

**Arbitragem**

## Artigo 529.º

**Arbitragem**

Os conflitos colectivos de trabalho que não resultem da celebração ou revisão de convenção colectiva podem ser dirimidos por arbitragem, nos termos previstos nos artigos 506.º e 507.º.

## CAPÍTULO II

**Greve e proibição de lock-out**

## SECÇÃO I

**Greve**

## Artigo 530.º

**Direito à greve**

1 — A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores.

2 — Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

3 — O direito à greve é irrenunciável.

## Artigo 531.º

**Competência para declarar a greve**

1 — O recurso à greve é decidido por associações sindicais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a assembleia de trabalhadores da empresa pode deliberar o recurso à greve desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais, a assembleia seja convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores, a maioria dos trabalhadores participe na votação e a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.

## Artigo 532.º

**Representação dos trabalhadores em greve**

1 — Os trabalhadores em greve são representados pela associação ou associações sindicais que decidiram o recurso à greve ou, no caso referido no n.º 2 do artigo anterior, por uma comissão de greve, eleita pela mesma assembleia.

2 — As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

**Artigo 533.º****Piquete de greve**

A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolverem actividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes.

**Artigo 534.º****Aviso prévio de greve**

1 — A entidade que decida o recurso à greve deve dirigir ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral um aviso com a antecedência mínima de cinco dias úteis ou, em situação referida no n.º 1 do artigo 537.º, 10 dias úteis.

2 — O aviso prévio de greve deve ser feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social.

3 — O aviso prévio deve conter uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos.

4 — Caso os serviços a que se refere o número anterior estejam definidos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este pode determinar que o aviso prévio não necessita de conter proposta sobre os mesmos serviços, desde que seja devidamente identificado o respectivo instrumento.

**Artigo 535.º****Proibição de substituição de grevistas**

1 — O empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço nem pode, desde essa data, admitir trabalhadores para aquele fim.

2 — A tarefa a cargo de trabalhador em greve não pode, durante esta, ser realizada por empresa contratada para esse fim, salvo em caso de incumprimento dos serviços mínimos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou à segurança e manutenção de equipamento e instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números anteriores.

**Artigo 536.º****Efeitos da greve**

1 — A greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade.

2 — Durante a greve, mantêm-se, além dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, os direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica os efeitos decorrentes desta.

**Artigo 537.º****Obrigação de prestação de serviços durante a greve**

1 — Em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º,

e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

2 — Considera-se, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes sectores:

- a) Correios e telecomunicações;
- b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- e) Abastecimento de águas;
- f) Bombeiros;
- g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
- h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
- i) Transporte e segurança de valores monetários.

3 — A associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.

4 — Os trabalhadores afectos à prestação de serviços referidos nos números anteriores mantêm-se, na estrita medida necessária a essa prestação, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo nomeadamente direito a retribuição.

#### Artigo 538.º

##### **Definição de serviços a assegurar durante a greve**

1 — Os serviços previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio ou a respectiva associação de empregadores.

2 — Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado sempre que necessário pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade, convoca as entidades referidas no número anterior para a negociação de um acordo sobre os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.

3 — Na negociação de serviços mínimos relativos a greve substancialmente idêntica a, pelo menos, duas greves anteriores para as quais a definição de serviços mínimos por arbitragem tenha igual conteúdo, o serviço referido no número anterior propõe às partes que aceitem essa mesma definição, devendo, em caso de rejeição, a mesma constar da acta da negociação.

4 — No caso referido nos números anteriores, na falta de acordo nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são definidos:

- a) Por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo sector de actividade;
- b) Tratando-se de serviço da administração directa ou indirecta do Estado, de serviços das autarquias locais ou empresa do sector empresarial do Estado, por tribunal arbitral, constituído nos termos de lei específica sobre arbitragem obrigatória.

5 — A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

6 — O despacho e a decisão do tribunal arbitral previstos no número anterior produzem efeitos imediatamente após a sua notificação às entidades a que se refere o n.º 1 e devem ser afixados nas instalações da empresa, estabelecimento ou serviço, em locais destinados à informação dos trabalhadores.

7 — Os representantes dos trabalhadores em greve devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos definidos e informar do facto o empregador, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve ou, se não o fizerem, deve o empregador proceder a essa designação.

#### Artigo 539.º

##### **Termo da greve**

A greve termina por acordo entre as partes, por deliberação de entidade que a tenha declarado ou no final do período para o qual foi declarada.

#### Artigo 540.º

##### **Proibição de coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador**

1 — É nulo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador por motivo de adesão ou não a greve.

2 — Constitui contra-ordenação muito grave o acto do empregador que implique coacção do trabalhador no sentido de não aderir a greve, ou que o prejudique ou discrimine por aderir ou não a greve.

#### Artigo 541.º

##### **Efeitos de greve declarada ou executada de forma contrária à lei**

1 — A ausência de trabalhador por motivo de adesão a greve declarada ou executada de forma contrária à lei considera-se falta injustificada.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.

3 — Em caso de incumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação específica.

#### Artigo 542.º

##### **Regulamentação da greve por convenção colectiva**

1 — A convenção colectiva pode regular, além das matérias referidas na alínea g) do n.º 2 do artigo 492.º, procedimentos de resolução de conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, bem como limitar o recurso a greve por parte de associação sindical celebrante, durante a vigência daquela, com a finalidade de modificar o seu conteúdo.

2 — A limitação prevista na segunda parte do número anterior não prejudica, nomeadamente, a declaração de greve com fundamento:

- a) Na alteração anormal de circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar;
- b) No incumprimento da convenção colectiva.

3 — O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento de limitação prevista no n.º 1.

#### Artigo 543.º

##### **Responsabilidade penal em matéria de greve**

A violação do disposto no n.º 1 ou 2 do artigo 535.º ou no n.º 1 do artigo 540.º é punida com pena de multa até 120 dias.

## SECÇÃO II

### Lock-out

#### Artigo 544.º

#### **Conceito e proibição de lock-out**

1 — Considera-se lock-out qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa, por decisão unilateral do empregador.

2 — É proibido o lock-out.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 545.º

#### **Responsabilidade penal em matéria de lock-out**

A violação do disposto no n.º 2 do artigo 544.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

## LIVRO II

### **Responsabilidades penal e contra-ordenacional**

#### CAPÍTULO I

#### **Responsabilidade penal**

#### Artigo 546.º

#### **Responsabilidade de pessoas colectivas e equiparadas**

As pessoas colectivas e entidades equiparadas são responsáveis, nos termos gerais, pelos crimes previstos no presente Código.

#### Artigo 547.º

#### **Desobediência qualificada**

Incorre no crime de desobediência qualificada o empregador que:

a) Não apresentar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral documento ou outro registo por este requisitado que interesse ao esclarecimento de qualquer situação laboral;

b) Ocultar, destruir ou danificar documento ou outro registo que tenha sido requisitado pelo serviço referido na alínea anterior.

#### CAPÍTULO II

#### **Responsabilidade contra-ordenacional**

#### Artigo 548.º

#### **Noção de contra-ordenação laboral**

Constitui contra-ordenação laboral o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima.

## Artigo 549.º

**Regime das contra-ordenações laborais**

As contra-ordenações laborais são reguladas pelo disposto neste Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contra-ordenações.

## Artigo 550.º

**Punibilidade da negligência**

A negligência nas contra-ordenações laborais é sempre punível.

## Artigo 551.º

**Sujeito responsável por contra-ordenação laboral**

1 — O empregador é o responsável pelas contra-ordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respectivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.

2 — Quando um tipo contra-ordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa colectiva, a associação sem personalidade jurídica ou a comissão especial.

3 — Se o infractor for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respectivos administradores, gerentes ou directores.

4 — O contratante é responsável solidariamente pelo pagamento da coima aplicada ao subcontratante que execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, pela violação de disposições a que corresponda uma infracção muito grave, salvo se demonstrar que agiu com a diligência devida.

## Artigo 552.º

**Apresentação de documentos**

1 — As pessoas singulares, colectivas e entidades equiparadas notificadas pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral para exibição, apresentação ou entrega de documentos ou outros registos ou de cópia dos mesmos devem apresentá-los no prazo e local identificados para o efeito.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

## Artigo 553.º

**Escalões de gravidade das contra-ordenações laborais**

Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as contra-ordenações laborais classificam-se em leves, graves e muito graves.

## Artigo 554.º

**Valores das coimas**

1 — A cada escalão de gravidade das contra-ordenações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infractor, salvo o disposto no artigo seguinte.

2 — Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação leve são os seguintes:

a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a €10 000 000, de 2 UC a 5 UC em caso de negligência e de 6 UC a 9 UC em caso de dolo;

b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 6 UC a 9 UC em caso de negligência e de 10 UC a 15 UC em caso de dolo.

3 — Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação grave são os seguintes:

a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a €500 000, de 6 UC a 12 UC em caso de negligência e de 13 UC a 26 UC em caso de dolo;

b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €500 000 e inferior a €2 500 000, de 7 UC a 14 UC em caso de negligência e de 15 UC a 40 UC em caso de dolo;

c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €2 500 000 e inferior a €5 000 000, de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 21 UC a 45 UC em caso de dolo;

d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €5 000 000 e inferior a €10 000 000, de 12 UC a 25 UC em caso de negligência e de 26 UC a 50 UC em caso de dolo;

e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.

4 — Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação muito grave são os seguintes:

a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a €500 000, de 20 UC a 40 UC em caso de negligência e de 45 UC a 95 UC em caso de dolo;

b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €500 000 e inferior a €2 500 000, de 32 UC a 80 UC em caso de negligência e de 85 UC a 190 UC em caso de dolo;

c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €2 500 000 e inferior a €5 000 000, de 42 UC a 120 UC em caso de negligência e de 120 UC a 280 UC em caso de dolo;

d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €5 000 000 e inferior a €10 000 000, de 55 UC a 140 UC em caso de negligência e de 145 UC a 400 UC em caso de dolo;

e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 90 UC a 300 UC em caso de negligência e de 300 UC a 600 UC em caso de dolo.

5 — O volume de negócios reporta-se ao ano civil anterior ao da prática da infracção.

6 — Caso a empresa não tenha actividade no ano civil anterior ao da prática da infracção, considera-se o volume de negócios do ano mais recente.

7 — No ano de início de actividade são aplicáveis os limites previstos para empresa com volume de negócios inferior a €500 000.

8 — Se o empregador não indicar o volume de negócios, aplicam-se os limites previstos para empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000.

9 — A sigla UC corresponde à unidade de conta processual.

#### Artigo 555.º

#### **Outros valores de coimas**

1 — A cada escalão de gravidade das contra-ordenações, em caso em que o agente não tenha trabalhadores ao serviço ou, sendo pessoa singular, não exerça uma actividade com fins lucrativos corresponde o valor de coimas previsto nos números seguintes.

2 — A contra-ordenação leve corresponde coima de 1 UC a 2 UC em caso de negligência ou de 2 UC a 3,5 UC em caso de dolo.

3 — A contra-ordenação grave corresponde coima de 3 UC a 7 UC em caso de negligência ou de 7 UC a 14 UC em caso de dolo.

4 — A contra-ordenação muito grave corresponde coima de 10 UC a 25 UC em caso de negligência ou de 25 UC a 50 UC em caso de dolo.



## Artigo 556.º

**Critérios especiais de medida da coima**

1 — Os valores máximos das coimas aplicáveis a contra-ordenações muito graves previstas no n.º 4 do artigo 554.º são elevados para o dobro em situação de violação de normas sobre trabalho de menores, segurança e saúde no trabalho, direitos de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e direito à greve.

2 — Em caso de pluralidade de agentes responsáveis pela mesma contra-ordenação é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.

## Artigo 557.º

**Dolo**

O desrespeito de medidas recomendadas em auto de advertência é ponderado pela autoridade administrativa competente, ou pelo julgador em caso de impugnação judicial, designadamente para efeitos de aferição da existência de conduta dolosa.

## Artigo 558.º

**Pluralidade de contra-ordenações**

1 — Quando a violação da lei afectar uma pluralidade de trabalhadores individualmente considerados, o número de contra-ordenações corresponde ao número de trabalhadores concretamente afectados, nos termos dos números seguintes.

2 — Considera-se que a violação da lei afecta uma pluralidade de trabalhadores quando estes, no exercício da respectiva actividade, foram expostos a uma situação concreta de perigo ou sofreram dano resultante de conduta ilícita do infractor.

3 — A pluralidade de infracções 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.

4 — 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, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 244/95, de 14 de Setembro.

## Artigo 559.º

**Determinação da medida da coima**

1 — Na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contra-ordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência, a coacção, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.

2 — No caso de violação de normas de segurança e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de protecção, bem como a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas e instruções adoptadas pelo empregador para prevenir os riscos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, no caso de o arguido cumprir o disposto no artigo 245.º e proceder ao pagamento voluntário da coima por violação do disposto no n.º 1 ou 5 do artigo 238.º, no n.º 1, 4 ou 5 do artigo 239.º ou no n.º 1, 2 ou 3 do artigo 244.º, esta é liquidada pelo valor correspondente à contra-ordenação leve.

## Artigo 560.º

**Dispensa de coima**

A coima prevista para as contra-ordenações referidas no n.º 4 do artigo 353.º, no n.º 2 do artigo 355.º, no n.º 7 do artigo 356.º, no n.º 8 do artigo 357.º, no n.º 6 do artigo 358.º, no n.º 6 do artigo 360.º, no n.º 6 do

artigo 361.º, no n.º 5 do artigo 363.º, no n.º 6 do artigo 368.º, no n.º 2 do artigo 369.º, no n.º 5 do artigo 371.º, no n.º 5 do artigo 375.º, no n.º 2 do artigo 376.º, no n.º 3 do artigo 378.º ou no n.º 3 do artigo 380.º, na parte em que se refere a violação do n.º 1 do mesmo artigo, não se aplica caso o empregador assegure ao trabalhador os direitos a que se refere o artigo 389.º.

#### Artigo 561.º **Reincidência**

1 — É sancionado como reincidente quem comete uma contra-ordenação grave praticada com dolo ou uma contra-ordenação muito grave, depois de ter sido condenado por outra contra-ordenação grave praticada com dolo ou contra-ordenação muito grave, se entre as duas infracções tiver decorrido um prazo não superior ao da prescrição da primeira.

2 — Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respectivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela contra-ordenação anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

#### Artigo 562.º **Sanções acessórias**

1 — No caso de contra-ordenação muito grave ou reincidência em contra-ordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade.

2 — No caso de reincidência em contra-ordenação prevista no número anterior, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

3 — A publicidade da decisão condenatória consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada.

4 — A publicidade referida no número anterior é promovida pelo tribunal competente, em relação a contra-ordenação objecto de decisão judicial, ou pelo serviço referido no mesmo número, nos restantes casos.

#### Artigo 563.º **Dispensa e eliminação da publicidade**

1 — A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infracção, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contra-ordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.

2 — Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contra-ordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.

#### Artigo 564.º **Cumprimento de dever omitido**

1 — Sempre que a contra-ordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infractor do seu cumprimento se este ainda for possível.

2 — A decisão que aplique a coima deve conter, sendo caso disso, a ordem de pagamento de quantitativos em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para o pagamento da coima.

3 — Em caso de não pagamento, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efectuada nos termos do artigo 89.º do regime geral das contra-ordenações, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 244/95, de 14 de Setembro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

#### Artigo 565.º

##### **Registo individual**

1 — O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral organiza um registo individual dos sujeitos responsáveis pelas contra-ordenações laborais, de âmbito nacional, do qual constam as infracções praticadas, as datas em que foram cometidas, as coimas e as sanções acessórias aplicadas, assim como as datas em que as decisões condenatórias se tornaram irrecorríveis.

2 — Os tribunais e os departamentos das administrações regionais dos Açores e da Madeira com competência para a aplicação de coimas remetem ao serviço referido no número anterior os elementos neste indicados.

#### Artigo 566.º

##### **Destino das coimas**

1 — Em processo cuja instrução esteja cometida ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, metade do produto da coima aplicada reverte para este, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais, tendo o remanescente o seguinte destino:

a) Fundo de Acidentes de Trabalho, no caso de coima aplicada em matéria de segurança e saúde no trabalho;

b) 35 % para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social e 15 % para o Orçamento do Estado, relativamente a outra coima.

2 — O serviço referido no número anterior transfere trimestralmente para as entidades referidas no número anterior as importâncias a que têm direito.

---

## **II — DECRETOS-LEI**

### **Presidencia do Conselho de Ministros**

#### **Decreto-Lei n.º 34/2009**

**de 6 de Fevereiro de 2009**

A crise económica e financeira que se instalou nos últimos meses assume dimensão mundial, razão por que a União Europeia se concertou com os seus parceiros internacionais com o propósito de a debelar. A cimeira de Washington, de 15 de Novembro de 2008, definiu, por sua iniciativa, um programa de trabalho ambicioso, tendo como objectivos o relançamento concertado da economia mundial, uma regulação mais eficaz dos mercados financeiros, a melhoria do governo mundial e o afastamento do protecionismo. Este programa deverá ser posto em prática de acordo com o calendário pré-definido.

Na sequência do referido programa, estabeleceu-se, de forma coordenada no quadro europeu, as medidas de urgência necessárias para restabelecer o bom funcionamento do sistema financeiro e a confiança dos agentes económicos, sublinhando o Conselho Europeu a necessidade de os Estados membros ultimarem estas medidas sem demora.

Concretamente, os Estados membros foram convidados a tomar várias medidas de resposta à situação específica de cada um deles, as quais reflectem margens de manobra distintas.

Nessa linha, o Conselho Europeu, reunido em Bruxelas, em 11 e 12 de Dezembro de 2008, aprovou um plano de relançamento da economia europeia que, no que diz respeito às medidas que são da competência da União Europeia, decidiu apoiar, em particular, o recurso, em 2009 e 2010, aos procedimentos acelerados previstos nas directivas relativas aos contratos públicos, para a rápida execução dos projectos públicos de grande envergadura.

Também a Comissão Europeia veio reconhecer que a natureza excepcional da actual situação económica exige que a concretização dos pertinentes investimentos públicos revista um carácter de urgência, sendo, por isso, plenamente justificável a adopção dos procedimentos de contratação pública mais céleres previstos na legislação comunitária, designadamente na Directiva n.º 2004/18/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de Março, relativa à coordenação dos processos de adjudicação dos contratos de empreitada de obras públicas, dos contratos públicos de fornecimento e dos contratos públicos de serviços. A Comissão Europeia considera ainda que a aceleração dos procedimentos de adjudicação permitirá aos Estados membros desenvolver iniciativas de fomento da economia, através da rápida execução de grandes projectos de investimento público.

Na sequência do Conselho Europeu atrás referido, o Conselho de Ministros de 13 de Dezembro de 2008 aprovou a «Iniciativa para o Investimento e o Emprego» destinada a minimizar os efeitos da crise financeira e económica internacional e a permitir o relançamento da economia portuguesa através de um plano de investimento público integrando um conjunto de medidas especialmente dirigidas às áreas prioritárias para o desenvolvimento do País e com reflexos especialmente positivos na promoção do emprego.

Tendo em consideração a urgência da execução destas medidas e a necessidade de obter efeitos de curto prazo sobre o crescimento e o emprego, o presente decreto-lei vem, no essencial, estabelecer medidas excepcionais de contratação pública que permitem tornar mais ágeis e céleres os procedimentos de formação de contratos nos domínios da modernização do parque escolar, da promoção das energias renováveis, eficiência energética e redes de transporte de energia, da modernização da infra-estrutura tecnológica — Redes Banda Larga de Nova Geração e da reabilitação urbana.

As medidas previstas no presente decreto-lei serão aplicáveis exclusivamente aos procedimentos de concurso limitado por prévia qualificação e de ajuste directo destinados à formação de contratos de empreitada de obras públicas, de concessão de obras públicas, de locação ou aquisição de bens móveis e de aquisição de serviços, realizados pelo Estado, pelas Regiões Autónomas ou pelos municípios, que venham a ser adoptados no estrito âmbito dos domínios atrás referidos.

As medidas a adoptar visam reduzir os prazos previstos para os concursos limitados por prévia de qualificação, bem como prever a possibilidade de adopção do procedimento de ajuste directo, para além dos limiares nacionais, apenas na celebração de contratos destinados à modernização do parque escolar e à melhoria da eficiência energética de edifícios públicos. O regime estabelecido distingue, todavia, a modernização do parque escolar e a melhoria da eficiência energética dos edifícios públicos, estabelecendo, neste último caso, um limiar de contratação pública não superior a €2 000 000. Com a aplicação desta possibilidade salvaguarda-se, também, a concorrência, na medida em que, quando seja adoptado o procedimento de ajuste directo, se impõe o convite a, pelo menos, três entidades distintas.

A urgência das medidas excepcionais previstas no presente decreto-lei não dispensa o cumprimento das obrigações de transparência necessárias para conferir o adequado grau de publicidade aos contratos públicos a celebrar.

Assim, prevê-se a publicitação obrigatória, no portal da Internet dedicado aos contratos públicos, de um conjunto de elementos referentes ao procedimento de ajuste directo, nomeadamente a identificação do adjudicatário, das demais entidades convidadas a apresentar proposta, bem como do preço contratual. Esta publicitação, na linha da disciplina já prevista no artigo 127.º do Código dos Contratos Públicos, é condição de eficácia do contrato celebrado na sequência daquele procedimento.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Foi ouvida a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

### Artigo 1.º **Objecto e âmbito**

1 — O presente decreto-lei estabelece medidas excepcionais de contratação pública aplicáveis aos procedimentos de concurso limitado por prévia qualificação e de ajuste directo destinados à formação de contratos de empreitada de obras públicas, de concessão de obras públicas, de locação ou aquisição de bens móveis e de aquisição de serviços, necessários para a concretização de medidas nos seguintes eixos prioritários:

- a*) Modernização do parque escolar;
- b*) Energias renováveis, eficiência energética e redes de transporte de energia;
- c*) Modernização da infra-estrutura tecnológica — Redes Banda Larga de Nova Geração;
- d*) Reabilitação urbana.

2 — O procedimento de ajuste directo apenas pode ser adoptado para a celebração de contratos destinados à modernização do parque escolar ou à melhoria da eficiência energética de edifícios públicos, nos termos do artigo 5.º.

3 — Encontram-se abrangidos pelo presente decreto-lei o Estado, as Regiões Autónomas ou os municípios, directamente ou através de institutos públicos ou empresas públicas que sejam consideradas entidades adjudicantes nos termos das alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 do artigo 2.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro.

4 — Quando a entidade adjudicante integre a administração directa ou indirecta do Estado ou o sector empresarial do Estado, a prioridade referida no n.º 1 é estabelecida, por cada investimento ou por cada conjunto de investimentos similares, por despacho do membro do Governo responsável pela área sectorial respectiva.

5 — Quando a entidade adjudicante seja um município ou uma empresa do sector empresarial local, a prioridade referida no n.º 1 é estabelecida, por cada investimento ou por cada conjunto de investimentos similares, por deliberação da câmara municipal, nos termos legais.

6 — O disposto no n.º 4 é aplicável, com as necessárias adaptações, às Regiões Autónomas.

7 — A adopção do procedimento de ajuste directo referido no n.º 2 deve constar do despacho ou da deliberação a que se referem os números anteriores.

### Artigo 2.º **Transparência**

1 — Os despachos ou a deliberação referidos no artigo anterior são publicados, em simultâneo, no *Diário da República* e no portal da Internet dedicado aos contratos públicos.

2 — A celebração de contratos na sequência de um ajuste directo ao abrigo do presente regime excepcional deve ser publicitada, pela respectiva entidade adjudicante, no portal da Internet dedicado aos contratos públicos, através de uma ficha de publicitação conforme modelo constante do anexo ao presente decreto-lei e do qual faz parte integrante.

3 — A publicitação referida no número anterior é condição de eficácia do respectivo contrato, independentemente da sua redução ou não a escrito, nomeadamente para efeitos de quaisquer pagamentos.

### Artigo 3.º

#### **Regime do procedimento de concurso limitado por prévia qualificação**

1 — Quando seja adoptado um procedimento de concurso limitado por prévia qualificação para a celebração de contratos públicos abrangidos pelo artigo 1.º, e o respectivo anúncio seja publicado no *Jornal Oficial da União Europeia*, pode ser fixado um prazo para a apresentação das candidaturas não inferior a 15 dias contados da data do envio daquele anúncio ao Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, salvo se se tratar de uma concessão de obras públicas.

2 — O prazo mínimo previsto no número anterior pode ser de 10 dias, quando o anúncio for preparado e enviado por meios electrónicos, conforme formato e modalidades de transmissão indicados no portal da Internet <http://simap.eu.int>.

3 — Quando seja adoptado o procedimento a que se refere o presente artigo, pode ser fixado um prazo para apresentação de propostas não inferior a 10 dias contados da data do envio do convite.

4 — O prazo referido no número anterior aplica-se igualmente aos procedimentos de concurso limitado por prévia qualificação para a celebração de contratos de empreitada de obras públicas abrangidos pelo artigo 1.º cujo anúncio não seja publicado no *Jornal Oficial da União Europeia*.

5 — Sempre que, no âmbito do presente decreto-lei, tal se revele adequado como medida de aceleração dos procedimentos de concurso limitado por prévia qualificação, as entidades adjudicantes podem disponibilizar o caderno de encargos apenas com o envio do convite aos candidatos qualificados.

6 — No caso previsto no número anterior, o programa de concurso deve conter, em anexo, a identificação do objecto do contrato a celebrar e a descrição sumária das prestações a efectuar em execução deste.

### Artigo 4.º

#### **Procedimentos de negociação**

O disposto no artigo anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao procedimento de negociação.

### Artigo 5.º

#### **Regime do procedimento de ajuste directo**

1 — A escolha do ajuste directo nos termos do n.º 2 do artigo 1.º permite a celebração de contratos de empreitada de obras públicas de valor inferior ao referido na alínea c) do artigo 7.º da Directiva n.º 2004/18/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de Março, independentemente da natureza da entidade adjudicante.

2 — Sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 7.º da Directiva n.º 2004/18/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de Março, a escolha do ajuste directo nos termos do presente decreto-lei permite a celebração de contratos de locação ou aquisição de bens móveis e de aquisição de serviços de valor inferior ao referido na alínea b) do artigo 7.º da Directiva n.º 2004/18/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de Março, incluindo os contratos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 20.º do Código dos Contratos Públicos, independentemente da natureza da entidade adjudicante.

3 — No caso de contratos de empreitada ou de concessão de obras públicas destinados à melhoria da eficiência energética de edifícios públicos, a escolha do ajuste directo só permite a celebração de contratos de valor inferior a €2 000 000.

4 — Aos procedimentos referidos no n.º 2 não é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Código dos Contratos Públicos.

5 — O disposto no presente artigo não prejudica o disposto nos artigos 23.º a 28.º do Código dos Contratos Públicos.

#### Artigo 6.º

##### **Escolha das entidades convidadas**

1 — Para efeitos da aplicação do artigo 112.º do Código dos Contratos Públicos, nos procedimentos de ajuste directo adoptados ao abrigo do regime estabelecido pelo presente decreto-lei, deve a entidade adjudicante convidar, pelo menos, três entidades distintas para apresentação de propostas, as quais são obrigatoriamente mencionadas na ficha de publicitação referida no n.º 2 do artigo 2.º.

2 — Aos procedimentos de ajuste directo destinados à modernização do parque escolar não se aplicam as limitações constantes dos n.ºs 2 a 5 do artigo 113.º do Código dos Contratos Públicos.

#### Artigo 7.º

##### **Audiência prévia dos candidatos e dos concorrentes**

Os prazos mínimos para a realização de audiência prévia dos candidatos e dos concorrentes previstos, respectivamente, no artigo 185.º e no artigo 147.º, aplicados por remissão do n.º 1 do artigo 162.º, todos do Código dos Contratos Públicos, são reduzidos, para efeitos de aplicação do presente decreto-lei, para três dias úteis.

#### Artigo 8.º

##### **Aplicação subsidiária do Código dos Contratos Públicos**

1 — Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente decreto-lei, é aplicável subsidiariamente o disposto no Código dos Contratos Públicos.

2 — Sempre que no Código dos Contratos Públicos sejam feitas referências aos valores constantes dos artigos 19.º e 20.º do mesmo Código, deve entender-se, no que respeita aos procedimentos de formação dos contratos públicos referidos no artigo 1.º do presente decreto-lei, que essas remissões são feitas, respectivamente, para os valores referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º.

3 — As normas do Código dos Contratos Públicos que se referem aos procedimentos de ajuste directo adoptados ao abrigo da alínea a) do artigo 19.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 20.º do Código dos Contratos Públicos são aplicáveis, com as necessárias adaptações, aos procedimentos de ajuste directo celebrados ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º do presente decreto-lei, devendo entender-se as remissões feitas para aqueles artigos como sendo feitas, respectivamente, para estes.

#### Artigo 9.º

##### **Sistema Nacional de Compras Públicas**

Para as entidades vinculadas ao Sistema Nacional de Compras Públicas, o presente decreto-lei não prejudica o disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 772/2008, de 6 de Agosto, e no n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 37/2007, de 19 de Fevereiro.

#### Artigo 10.º

##### **Regiões Autónomas**

O presente decreto-lei aplica-se a todo o território nacional, sem prejuízo de diploma regional que proceda às necessárias adaptações nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

**Artigo 11.º****Duração**

1 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, o regime excepcional previsto no presente decreto-lei é aplicável aos procedimentos de formação de contratos públicos cuja decisão de contratar seja tomada até 31 de Dezembro de 2010.

2 — O procedimento de ajuste directo previsto no presente decreto-lei é aplicável a procedimentos de formação de contratos públicos cuja decisão de contratar seja tomada até 31 de Dezembro de 2009.

**Artigo 12.º****Produção de efeitos**

1 — O presente decreto-lei produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

2 — O presente decreto-lei não prejudica os procedimentos de formação de contratos adoptados ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 41/2007, de 21 de Fevereiro, com a prorrogação dada pelo Decreto-Lei n.º 25/2008, de 20 de Fevereiro, os quais são aplicáveis até à sua integral conclusão.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 21 de Janeiro de 2009. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *Gonçalo André Castilho dos Santos* — *João Manuel Machado Ferrão* — *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho* — *Mário Lino Soares Correia* — *Maria de Lurdes Reis Rodrigues*.

Promulgado em 3 de Fevereiro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 5 de Fevereiro de 2009.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

**ANEXO****Modelo de ficha de publicitação**

**(a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º)**

Entidade adjudicante:... (identificação da entidade adjudicante).

Adjudicatário:... (identificação do adjudicatário).

Outras entidades convidadas:... (identificação das entidades que, para além do adjudicatário, tenham sido convidadas a apresentar proposta).

Objecto do contrato:... (descrição sumária).

Preço contratual:... (preço calculado nos termos do disposto no artigo 97.º).

Prazo da execução das principais prestações objecto do contrato:...

Local da execução das principais prestações objecto do contrato:...



**Decreto-Lei n.º 50/2009**  
**de 27 de Fevereiro de 2009**

Os militares das Forças Armadas estão subordinados, nos termos da Constituição e da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, ao cumprimento de deveres especiais, caracterizados, designadamente, pela subordinação ao interesse nacional, pela permanente disponibilidade para lutarem em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida, pela sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, pela permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais, bem como pela restrição, constitucionalmente prevista, do exercício de alguns direitos e liberdades.

A condição militar caracteriza-se, assim, pelo exercício de direitos e o cumprimento de deveres específicos pelos militares, com obediência a um conjunto de princípios orientadores das respectivas carreiras.

Neste contexto, a particularidade do serviço militar, de que fazem parte sacrifícios, renúncias e exigências especiais que são unicamente colocadas aos militares, e as correlativas contrapartidas, implica o reconhecimento da sua especificidade face aos demais trabalhadores da Administração Pública.

Recorde-se que em 1999 teve lugar a última revisão estrutural do regime remuneratório dos militares, por via do Decreto-Lei n.º 328/99, de 18 de Agosto, no qual ficou estabelecido que o suplemento de condição militar seria remunerado por inteiro e em prestação única a todos os militares, com duas componentes, uma fixa e outra variável.

A experiência desde então havida e as crescentes exigências das missões atribuídas às Forças Armadas justificam a revisão deste regime, no sentido do aumento do valor actual do suplemento de condição militar, estabelecendo que o mesmo passe a ser remunerado por inteiro e em prestação mensal numa única componente, a todos os militares, sem prejuízo da revisão dos regimes de carreiras e de remunerações dos militares, decorrente da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Para atingir aquele objectivo, as actuais componentes fixa e variável serão integradas numa única componente traduzida num valor fixo, actualizada anualmente na percentagem em que o sejam os níveis da tabela remuneratória única, sendo a componente variável aumentada de 14,5 % para 20 % sobre a remuneração base.

Foram ouvidas as associações profissionais de militares.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 11/89, de 1 de Julho, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º  
**Alteração ao Decreto-Lei n.º 328/99, de 18 de Agosto**

O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 328/99, de 18 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 207/2002, de 17 de Outubro, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 7.º  
**Suplementos**

- 1 — *(Revogado.)*
- 2 — Com fundamento no regime especial de prestação de trabalho, na permanente disponibilidade e nos ónus e restrições específicos da condição militar, é atribuído aos militares um suplemento, designado por suplemento de condição militar.

3 — O suplemento de condição militar é remunerado por inteiro e em prestação mensal única a todos os militares e corresponde aos valores constantes do anexo V ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

4 — *(Revogado.)*

5 — O suplemento de condição militar é considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

6 — Para efeitos de cálculo da remuneração de reserva e pensão de reforma, o suplemento de condição militar tem características de remuneração principal.

7 — .....

8 — Os valores do suplemento de condição militar são anualmente actualizados na percentagem em que o sejam os níveis da tabela remuneratória única.»

#### Artigo 2.º

##### **Aplicação no tempo**

1 — Os valores do suplemento de condição militar são aumentados, na componente variável, na percentagem de 14,5 % para 20 %, nos termos e com a seguinte calendarização:

a) A 1 Janeiro de 2009, o valor do suplemento de condição militar corresponde à percentagem de 17,25 % sobre a remuneração base auferida pelo militar, acrescido do valor da componente fixa, a que corresponde a seguinte fórmula de cálculo:

$$SCM = (RB \times 17,25 \%) + SCMF$$

b) A 1 Janeiro de 2010 o valor do suplemento de condição militar corresponde ao valor que resulta da aplicação do disposto no número anterior, acrescido da percentagem de 2,75 % da remuneração base auferida pelo militar em 31 de Dezembro de 2009, a que corresponde a seguinte fórmula de cálculo:

$$SCM = SCM\ 2009 + (2,75 \% \times RB\ 2009)$$

2 — Para efeitos do disposto no número anterior considera-se:

*SCM* — suplemento de condição militar;

*RB* — remuneração base;

*SCMF* — componente fixa do suplemento de condição militar.

#### Artigo 3.º

##### **Norma revogatória**

São revogados os n.ºs 1 e 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 328/99, de 18 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 207/2002, de 17 de Outubro.

#### Artigo 4.º

##### **Entrada em vigor**

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 15 de Janeiro de 2009. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *Fernando Teixeira dos Santos* — *Henrique Nuno Pires Severiano Teixeira*.

Promulgado em 20 de Fevereiro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 23 de Fevereiro de 2009.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

#### ANEXOV

(a que se refere o n.º 3 do artigo 7.º)

Entidades/postos	Escalões	Valor da componente variável do suplemento de condição militar (euros).	Valor da componente fixa do suplemento de condição militar (euros).
Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas .....		840,59	31,04
Chefe dos Estados-Maiores dos ramos .....		798,56	31,04
Almirante/general .....	1	798,56	31,04
Vice-almirante/tenente-general .....	1	661,97	31,04
	2	698,74	31,04
Contra-almirante/major-general .....	1	604,18	31,04
	2	630,45	31,04
Comodoro/brigadeiro-general .....	1	577,91	31,04
Capitão-de-mar-e-guerra/coronel ....	1	499,10	31,04
	2	525,37	31,04
	3	556,89	31,04
Capitão-de-fragata/tenente-coronel	1	430,80	31,04
	2	441,31	31,04
	3	457,07	31,04
	4	478,09	31,04
Capitão-tenente/major .....	1	383,52	31,04
	2	399,28	31,04
	3	415,04	31,04
	4	425,55	31,04
Primeiro-tenente/capitão .....	1	304,72	31,04
	2	315,22	31,04
	3	336,24	31,04
	4	352	31,04
	5	367,76	31,04
	6	378,27	31,04
Segundo-tenente/tenente .....	1	252,18	31,04
	2	262,69	31,04
	3	273,19	31,04
	4	283,70	31,04

Entidades/postos	Escalões	Valor da componente variável do suplemento de condição militar (euros).	Valor da componente fixa do suplemento de condição militar (euros).
Guarda-marinha/subtenente/alferes	1	225,91	31,04
	2	236,42	31,04
Aspirante a oficial .....	1	136,60	31,04
Sargento-mor .....	1	320,48	31,04
	2	352	31,04
Sargento-chefe .....	1	278,45	31,04
	2	288,95	31,04
	3	299,46	31,04
Sargento-ajudante .....	1	246,93	31,04
	2	252,18	31,04
	3	257,43	31,04
	4	267,94	31,04
	5	273,19	31,04
Primeiro-sargento .....	1	225,91	31,04
	2	231,16	31,04
	3	236,42	31,04
	4	241,67	31,04
	5	246,93	31,04
Segundo-sargento .....	1	199,64	31,04
	2	204,90	31,04
Subsargento/furriel .....	1	147,10	31,04
	2	152,36	31,04
	3	162,87	31,04
Segundo-subsargento/segundo-furriel .....	1	130,29	31,04
Cabo da armada/cabo de secção ....	1	191,24	31,04
	2	196,49	31,04
	3	198,59	31,04
	4	199,64	31,04
	5	204,90	31,04
	6	210,15	31,04
	7	225,91	31,04
Primeiro-marinheiro/cabo-adjunto ..	1	130,29	31,04
	2	136,60	31,04
	3	147,10	31,04
	4	157,61	31,04
	5	168,12	31,04
	6	173,37	31,04
Segundo-marinheiro/primeiro-cabo .....	1	109,28	31,04
	2	114,53	31,04
Primeiro-grumete/segundo-cabo ....	1	102,97	31,04
Segundo-grumete/soldado .....	1	92,47	31,04
	2	97,72	31,04
	3	102,97	31,04

### **III — PORTARIAS**

#### **Ministérios das Finanças e da Administração Pública e da Justiça**

##### **Portaria n.º 222/2009 de 26 de Fevereiro de 2009**

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), regulado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, visa a adopção de um sistema assente em gestão norteada por um clima de exigência, mérito e transparência na acção dos serviços, pretendendo levar os organismos públicos a definir estratégias e a desencadear medidas de desenvolvimento para concretização deste desiderato.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, permite, no seu artigo 3.º, que, por portaria conjunta dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, possam ser realizadas adaptações ao regime previsto na referida lei, em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão, sem prejuízo do que nela se dispõe em matéria de princípios, objectivos e subsistemas do SIADAP, de avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver; e de diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas legalmente previstos.

A missão cometida ao Centro de Estudos Judiciários (CEJ) pela Lei n.º 2/2008, de 14 de Janeiro, que regula a sua natureza, estrutura e funcionamento, traduz-se em específicas competências nos domínios da formação profissional de magistrados, da formação jurídica e judiciária de advogados, solicitadores e agentes de outros sectores profissionais da justiça, da investigação jurídica e judiciária e ainda da cooperação com outras instituições.

Por outro lado, os preceitos legais respeitantes ao SIADAP aplicam-se, com as devidas adaptações, aos trabalhadores que exercem funções públicas no Centro de Estudos Judiciários, nos termos do disposto no artigo 109.º da Lei n.º 2/2008, de 14 de Janeiro.

Por fim, a Lei n.º 2/2008, de 14 de Janeiro, prevê que o ano de actividades do CEJ, no exercício das referidas competências, tem início em 1 de Setembro, coincidindo o respectivo ciclo de gestão com o ano de actividades.

Atendendo a estas especificidades, importa adaptar o SIADAP às especificidades do CEJ, em especial no que se refere à calendarização do processo de avaliação do desempenho previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, manda o Governo, pelos Ministros de Estado e das Finanças e da Justiça, o seguinte:

#### **SECÇÃO I Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º Objecto e âmbito de aplicação**

1 — A presente portaria adapta o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública (SIADAP 2), regulado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos dirigentes intermédios do Centro de Estudos Judiciários (CEJ).

2 — A presente portaria adapta o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), regulado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aos trabalhadores que prestem serviço no CEJ, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público.

#### **Artigo 2.º** **Periodicidade**

1 — A avaliação intercalar do desempenho dos dirigentes intermédios e a avaliação do desempenho dos trabalhadores têm carácter anual, abrangendo o período de 1 de Setembro a 31 de Agosto, inscrevendo-se no ano de actividades do CEJ e no correspondente ciclo de gestão, e respeita ao desempenho do ano de actividades anterior.

2 — Todas as referências a ano civil contidas na Lei n.º 66-B/2007, de 14 de Janeiro, no que se refere ao SIADAP 2 e ao SIADAP 3, entendem-se feitas, para efeitos da presente portaria, ao período de 1 de Setembro a 31 de Agosto.

### **SECÇÃO II** **Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios**

#### **Artigo 3.º** **Avaliação dos dirigentes intermédios**

1 — A avaliação global do desempenho dos dirigentes intermédios do CEJ é feita no termo das respectivas comissões de serviço, conforme o respectivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes intermédios é objecto de avaliação intercalar, efectuada anualmente nos termos da presente portaria.

3 — O período de avaliação intercalar pressupõe o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.

### **SECÇÃO III** **Avaliação do desempenho dos trabalhadores**

#### **Artigo 4.º** **Publicidade**

1 — As menções qualitativas e respectiva quantificação, quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho, são objecto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.

2 — A mudança de posição remuneratória, quando a ela haja lugar, é efectivada no dia 1 de Janeiro do ano seguinte ao da conclusão da avaliação, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

#### **Artigo 5.º** **Planeamento do processo de avaliação**

A fase de planeamento do processo de avaliação decorre no último trimestre do ano de actividades do CEJ.

## Artigo 6.º

**Eleição dos representantes dos trabalhadores na comissão paritária**

A eleição dos vogais representantes dos trabalhadores em sede da comissão paritária, prevista no artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, decorre no mês de Julho.

## Artigo 7.º

**Auto-avaliação e avaliação**

A auto-avaliação e a avaliação decorrem na primeira quinzena de Setembro.

## Artigo 8.º

**Harmonização das propostas de avaliação**

Na segunda quinzena de Setembro realizam-se, em regra, as reuniões da comissão de avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas na alínea *d*) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e iniciar o processo que conduz à validação dos *Desempenhos relevantes* e *Desempenhos inadequados* e reconhecimento dos *Desempenhos excelentes*.

## Artigo 9.º

**Reuniões de avaliação**

Durante o mês de Outubro e após a harmonização referida no artigo anterior realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respectivos avaliados, tendo como objectivo dar conhecimento da avaliação.

## Artigo 10.º

**Homologação das avaliações de desempenho**

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do director do CEJ devendo ser efectuada, em regra, até 30 de Novembro, dando-se conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

## Artigo 11.º

**Comissão de avaliação**

Por despacho do director do CEJ é nomeada uma comissão de avaliação, composta por trabalhadores com responsabilidade funcional adequada, cujas competências são as previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, relativamente ao conselho coordenador da avaliação.

## SECÇÃO IV

**Disposições transitórias**

## Artigo 12.º

**Avaliação de desempenho do ano de actividades de 2008-2009**

1 — O processo de avaliação de desempenho relativo ao ano de actividades de 2008-2009, a efectuar em 2009, inicia-se com a fixação dos objectivos, que tem lugar até dia 5 de Março de 2009 e é efectuada nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e da presente portaria.

2 — Os objectivos a fixar nos termos do número anterior reportam-se ao período de Março a Agosto de 2009.

3 — A avaliação de desempenho efectuada nos termos dos números anteriores abrange todo o serviço prestado entre o dia 1 de Setembro de 2008 e o dia 31 de Agosto de 2009, bem como o serviço prestado e não classificado entre 1 de Janeiro e 31 de Agosto de 2008.

## SECÇÃO V **Disposições finais**

### Artigo 13.º **Regime subsidiário**

Em tudo o que não esteja regulado na presente portaria é aplicável à avaliação do desempenho do pessoal referido no artigo 1.º o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

### Artigo 14.º **Revisão**

A presente portaria pode ser revista decorrido o prazo de dois anos a contar da data da sua entrada em vigor.

### Artigo 15.º **Entrada em vigor**

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

O Ministro de Estado e das Finanças, *Fernando Teixeira dos Santos*, em 23 de Fevereiro de 2009.  
O Ministro da Justiça, *Alberto Bernardes Costa*, em 20 de Fevereiro de 2009.

## **Ministérios das Finanças e da Administração Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social**

### **Portaria n.º 166/2009 de 16 de Fevereiro de 2009**

O Decreto-Lei n.º 142/99, de 30 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 185/2007, de 10 de Maio, instituiu um regime próprio de actualização anual do valor das pensões de acidentes de trabalho, o qual, por motivos de uniformização de critérios, de equidade social e de objectividade, considera os referenciais de actualização — índice de preços no consumidor (IPC), sem habitação e o crescimento real do produto interno bruto (PIB) — também previstos no regime de actualização das pensões da segurança social, constante da Lei n.º 53-B/2006, de 29 de Dezembro.

Foi ainda estabelecido que a actualização anual das pensões de acidentes de trabalho produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

A presente portaria vem, assim, definir a taxa de actualização das pensões de acidentes de trabalho para 2009.



Desta forma, considerando que a variação média dos últimos 12 meses do IPC, sem habitação, disponível em 30 de Novembro de 2008, foi de 2,9 % e que a média da taxa do crescimento médio anual do PIB dos últimos dois anos, apurado a partir das contas nacionais trimestrais do Instituto Nacional de Estatística (INE) relativas ao 3.º trimestre de 2008, é inferior a 2 %, em concreto 1,4 %, a actualização das pensões de acidentes de trabalho para 2009 corresponderá ao IPC, sem habitação.

Assim:

Nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 142/99, de 30 de Abril, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 185/2007, de 10 de Maio, manda o Governo, pelos Ministros de Estado e das Finanças e do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### **Âmbito**

A presente portaria procede à actualização anual das pensões de acidentes de trabalho.

#### Artigo 2.º

##### **Actualização das pensões de acidentes de trabalho**

As pensões de acidentes de trabalho são actualizadas para o valor resultante da aplicação da percentagem de aumento de 2,9 %.

#### Artigo 3.º

##### **Produção de efeitos**

O presente diploma produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Em 19 de Janeiro de 2009. Pelo Ministro de Estado e das Finanças, *Carlos Manuel Costa Pina*, Secretário de Estado do Tesouro e Finanças. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Ministério da Defesa Nacional**

#### **Portaria n.º 191/2009**

**de 22 de Janeiro de 2009**

Portugal, como membro da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), participa, desde Março de 2008, com uma equipa de apoio à formação do exército afegão, na ISAF — International Security Assistance Force — sob comando da OTAN.

Face necessidade de reformular a composição da equipa de apoio à formação do exército afegão, de forma a adequá-la às novas exigências operacionais, e considerando ainda o parecer favorável do Conselho Superior de Defesa Nacional, de 4 de Dezembro de 2008, torna-se necessário alterar o n.º 2.º da portaria n.º 640/2008, de 1 de Abril, publicada no *Diário da República*, 2.ª, n.º 134, de 14 de Julho de 2008.

A Assembleia da República é informada, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/2003, de 22 de Agosto.

Assim:

Ao abrigo do disposto nos artigos 41.º, n.º 1, e 44.º, n.ºs 1 e 2, alínea *d*), da Lei n.º 29/82, de 11 de Dezembro, e nos termos do artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 233/96, de 7 de Dezembro:

Manda o Governo, pelo Ministro da Defesa Nacional, que o n.º 2.º da portaria n.º 640/2008, de 1 de Abril, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 134, de 14 de Julho de 2008, passe a ter a seguinte redacção:

«2.º A referida equipa é constituída por 29 elementos dos três ramos das Forças Armadas, dos quais 10 são assessores e 19 integram o módulo de apoio.»

O Ministro da Defesa Nacional, *Henrique Nuno Pires Severiano Teixeira*.

**Portaria n.º 192/2009  
de 23 de Janeiro de 2009**

Ao abrigo do n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 329-G/75, de 30 de Junho, conjugado com a alínea *e*) do n.º 2 do artigo 44.º da Lei n.º 29/82, de 11 de Dezembro:

Manda o Governo, pelo Ministro da Defesa Nacional, o seguinte:

1.º Para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 329-G/75, de 30 de Junho, os quantitativos para o abono de alimentação a dinheiro passam a ser os seguintes:

Primeira refeição — €0,94;  
Almoço/jantar — €4,27;  
Diária — €9,48.

2.º A presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

O Ministro da Defesa Nacional, *Henrique Nuno Pires Severiano Teixeira*.

---

**IV — DESPACHOS**

**Ministério da Defesa Nacional**

**Despacho n.º 4 731/2009  
de 18 de Março de 2008**

Considerando que a normalização se constitui como instrumento decisivo de melhoria da eficácia e interoperabilidade das forças, sistemas e equipamentos militares, com acréscimo de eficiência na utilização dos recursos disponíveis;

Atentos os ganhos em produto operacional que a normalização traz ao empenhamento das Forças Armadas, no cumprimento das missões de defesa no contexto do território nacional e nas de intervenção como instrumento de política externa do Estado com integração em forças multinacionais;

Tendo em vista a satisfação das obrigações do País em matéria de normalização no quadro da OTAN: Determino que:

Portugal ratifique o STANAG 4175 (ED. 04)(RD1) «Technical Characteristics of the Multifunctional Information Distribution System (MIDS) — vol. I », com implementação pelos Ramos conforme seguidamente indicado:

Na Marinha, na data de promulgação definida pela autoridade OTAN competente;  
No Exército, em 2012.

O Ministro da Defesa Nacional, *Henrique Nuno Pires Severiano Teixeira*.

**Despacho n.º 4 732/2009**  
**de 18 de Março de 2008**

Considerando que a finalidade global da normalização consiste na melhoria da eficácia das forças militares e acréscimo de eficiência na utilização dos recursos disponíveis;

Visando o indispensável grau de interoperabilidade que deve caracterizar as Forças Armadas, quer no cumprimento das missões específicas e fundamentais de defesa militar do território nacional quer na sua intervenção como instrumento de política externa do Estado, nomeadamente em missões de apoio à paz e outras com integração de unidades em forças multinacionais;

Tendo em vista a satisfação do princípio da normalização no seio da OTAN, no âmbito da doutrina de operações conjuntas:

Determino que:

Portugal ratifique o STANAG 2395 NSA ENGR (ED.03), «Deliberate Water Crossing Procedures», com implementação no Exército na data de ratificação nacional.

O Ministro da Defesa Nacional, *Henrique Nuno Pires Severiano Teixeira*.

**Despacho n.º 4 735/2009**  
**de 18 de Junho de 2008**

Considerando que a normalização se constitui como instrumento decisivo de melhoria da eficácia operacional por via da promoção da interoperabilidade das forças, sistemas e equipamentos militares, com decorrente incremento de eficiência na utilização dos recursos disponíveis;

Atento o contributo trazido pela normalização ao desempenho das Forças Armadas no cumprimento das missões de defesa, designadamente no contexto da sua integração em forças multinacionais;

Tendo presentes os compromissos a que o País se encontra vinculado em matéria de normalização no quadro da OTAN:

Determino que:

Portugal ratifique o STANAG 4582 JAS (ED.01) «Explosives, Nitrocellulose Based Propellants, Stability Test Procedure and Requirements Using Heat Flow Calorimetry», com implementação na Marinha, no Exército e na Força Aérea na data de ratificação nacional.

O Ministro da Defesa Nacional, *Henrique Nuno Pires Severiano Teixeira*.

**Chefe do Estado-Maior do Exército**

**Despacho n.º 5 094/2009**  
**de 27 de Novembro de 2008**

Face ao teor da proposta de lançamento de procedimento n.º 40.341.09/08, de 25 de Novembro de 2008, da Direcção de Aquisições, e verificando o respectivo suporte orçamental através da informação de cabimento que se encontra junto ao processo:

1 — Ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Código dos Contratos Públicos (CCP), e no uso da delegação de competências conferida pelo Despacho n.º 1 065/2007, de 3 de Janeiro de 2007, do Ministro da Defesa Nacional, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de

Janeiro de 2007, conjugado com o Despacho 53/MDN/2008, de 15 de Abril de 2008, autorizo a despesa inerente ao contrato de empreitada de obras públicas a celebrar na sequência do procedimento pré-contratual que, assim, se inicia, no valor de €920 000 (novecentos e vinte mil euros);

2 — Ao abrigo do disposto no artigo 38.º do CCP concordo com o procedimento de concurso público proposto nos termos do disposto na alínea *b*) do artigo 19.º do CCP porque se trata do procedimento que melhor garante a concorrência, a transparência e o interesse público;

3 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º do CCP aprovo o programa do procedimento e o caderno de encargos da empreitada com a designação PM 009/entroncamento (RMAN) Batalhão de Sapadores de Caminhos de Ferro — “construção de oficina e órgãos anexos para VBR”.

4 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 67.º do CCP concordo com os nomes propostos, na Proposta de Lançamento de Procedimento n.º 40.341.09/08. para integrar o júri do concurso;

5 — Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 109.º do CCP e no artigo 36.º, ambos do CCP delego no Comandante da Logística, tenente-general **Joaquim Formeiro Monteiro**, com possibilidade de subdelegação, a competência para:

*a*) A prática de todos os actos do procedimento pré-contratual que competem ao órgão competente para a decisão de contratar, designadamente, os previstos nos artigos 50.º, 61.º, 64.º, 73.º, 98.º e 106.º todos do CCP;

*b*) O exercício dos poderes de conformação da relação contratual previstos e regulados no artigo 302.º do CCP.

O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

### Comando da Logística

#### Despacho n.º 6497/2009 de 12 de Fevereiro de 2009

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 5 do Despacho n.º 5 094/2009, de 27 de Novembro, do general chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de Fevereiro de 2009, subdelego no Director de Infra-Estruturas, major-general **José António Carneiro Rodrigues da Costa**, na empreitada com a designação PM 009/Entroncamento (RMAN) Batalhão de Sapadores de Caminhos de Ferro - “Construção de Oficina e Órgãos Anexos para VBR), a competência para:

*a*) A prática de todos os actos do procedimento pré-contratual, que competem ao órgão competente para a decisão de contratar, designadamente os previstos nos artigos 50.º, 61.º e 64.º, todos do CCP;

*b*) O exercício dos poderes de conformação da relação contratual previstos e regulados nas alíneas *a*) e *b*) do artigo 302.º do CCP.

2 — O presente despacho produz efeitos a partir de 27 de Novembro de 2008, ficando ratificados, por este meio, todos os actos entretanto praticados pelo Director de Infra-Estruturas, que se incluam no âmbito desta delegação de competências.

O Quartel-Mestre-General, *Joaquim Formeiro Monteiro*, tenente-general.

**Comando de Instrução e Doutrina****Despacho n.º 3 997/2009  
de 19 de Novembro de 2008**

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 5 do Despacho n.º 23 587/2007, de 11 de Setembro, do general chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 15 de Outubro de 2007, subdelego no comandante da Escola de Sargentos do Exército, COR INF (05069482) **Lúcio Agostinho Barreiros dos Santos**, a competência prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho, para autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços e com empreitadas de obras públicas, até ao limite de €25 000.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 02 de Setembro de 2008 ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pelo comandante da Escola de Sargentos do Exército, COR INF (05069482) Lúcio Agostinho Barreiros dos Santos, que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

O Comandante da Instrução e Doutrina, *João Nuno Jorge Vaz Antunes*, tenente-general.

**Despacho n.º 3 998/2009  
de 19 de Novembro de 2008**

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 5 do Despacho n.º 23 587/2007, de 11 de Setembro, do general Chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 15 de Outubro de 2007, subdelego no comandante da Escola Prática de Infantaria, COR INF (03094283) **João Manuel de Sousa Menezes Ormonde Mendes**, a competência prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho, para autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços e com empreitadas de obras públicas, até ao limite de €25 000.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 28 de Agosto de 2008 ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pelo comandante da Escola Prática de Infantaria, COR INF (03094283) João Manuel de Sousa Menezes Ormonde Mendes, que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

O Comandante da Instrução e Doutrina, *João Nuno Jorge Vaz Antunes*, tenente-general.

**Despacho n.º 3 999/2009  
de 19 de Novembro de 2008**

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 4 do Despacho n.º 23 587/2007, de 11 de Setembro, do general Chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 15 de Outubro de 2007, subdelego no director de Educação do Comando da Instrução e Doutrina, major-general **Raul Jorge Laginha Gonçalves Passos**, a competência para praticar todos os actos administrativos respeitantes à vida escolar nos estabelecimentos militares de ensino, nomeadamente proferir decisão sobre requerimentos, exposições e outros documentos apresentados por alunos, candidatos a aluno ou encarregados de educação.

2 — A competência referida no n.º 1 pode ser subdelegada, no todo ou em parte, nos Directores dos estabelecimentos militares de ensino que se encontrem na sua dependência directa.

3 — O presente despacho produz efeitos desde 17 de Outubro de 2008 ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pelo director de Educação do Comando da Instrução e Doutrina, major-general Raul Jorge Laginha Gonçalves Passos, que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

O Comandante da Instrução e Doutrina, *João Nuno Jorge Vaz Antunes*, tenente-general.

**Despacho n.º 4 000/2009**  
**de 19 de Novembro de 2008**

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 5 do Despacho n.º 23 587/2007, de 11 de Setembro, do general Chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*, 2.º série, n.º 198, de 15 de Outubro de 2007, subdelego no director do Instituto Militar dos Pupilos do Exército, major-general **António Francisco Alves Rosa**, a competência prevista na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho, para autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços e com empreitadas de obras públicas, até ao limite de €99 759,58.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 22 de Outubro de 2008 ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pelo director do Instituto Militar dos Pupilos do Exército, major-general António Francisco Alves Rosa, que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

O Comandante da Instrução e Doutrina, *João Nuno Jorge Vaz Antunes*, tenente-general.

**Despacho n.º 4 001/2009**  
**de 19 de Novembro de 2008**

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 5 do Despacho n.º 23 587/2007, de 11 de Setembro, do general Chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*, 2.º série, n.º 198, de 15 de Outubro de 2007, subdelego no comandante do Regimento de Cavalaria n.º 3, COR CAV (17589382) **Pedro Miguel Andrade da Fonseca Lopes**, a competência prevista na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho, para autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços e com empreitadas de obras públicas, até ao limite de €25 000.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 17 de Setembro de 2008 ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pelo comandante do Regimento de Cavalaria n.º 3, COR CAV (17589382) Pedro Miguel Andrade da Fonseca Lopes, que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

O Comandante da Instrução e Doutrina, *João Nuno Jorge Vaz Antunes*, tenente-general.

**Despacho n.º 4 002/2009**  
**de 19 de Novembro de 2008**

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 5 do Despacho n.º 23 587/2007, de 11 de Setembro, do general Chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*

2.ª série, n.º 198, de 15 de Outubro de 2007, subdelego no Director do Colégio Militar, major-general Raul **Jorge Laginha Gonçalves Passos**, a competência prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho, para autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços e com empreitadas de obras públicas, até ao limite de €99 759,58.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 17 de Outubro de 2008 ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pelo Director do Colégio Militar, major-general Raul Jorge Laginha Gonçalves Passos, que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

O Comandante da Instrução e Doutrina, *João Nuno Jorge Vaz Antunes*, tenente-general.

**Despacho n.º 4 210/2009**  
**de 19 de Novembro de 2008**

1 — Ao abrigo da autorização que me é conferida pelo n.º 5 do Despacho n.º 23 587/2007, de 11 de Setembro, do general Chefe do Estado-Maior do Exército, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 198, de 15 de Outubro de 2007, subdelego na directora do Instituto de Odivelas, **Graça Maria de Oliveira Durães Alves Martins**, a competência prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho, para autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços e com empreitadas de obras públicas, até ao limite de €99 759,58.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 17 de Outubro de 2008 ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pela directora do Instituto de Odivelas, Graça Maria de Oliveira Durães Alves Martins, que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

O Comandante da Instrução e Doutrina, *João Nuno Jorge Vaz Antunes*, tenente-general.

**Comando Operacional**

**Direcção de Comunicações e Sistemas de Informação**

**Despacho n.º 5095/2009**  
**15 de Outubro de 2008**

1 — Ao abrigo do N.º 2 do despacho n.º 25 975/2007 de 19 de Outubro de 2007, do tenente-general Comando Operacional, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 219 de 14 de Novembro de 2007, subdelego no comandante do Regimento de Transmissões, coronel **Nelson Martins Viegas Pires**, a competência para autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços até ao limite de €24 939,89.

2 — O presente despacho produz efeitos a partir de 30 Setembro 2008, ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados pelo comandante do Regimento de Transmissões que se incluam no âmbito desta delegação de competências.

O Director de Comunicações e Sistemas de Informação, *José Artur Paula Quesada Pastor*, major-general.

## **V — DECLARAÇÕES**

### **Centro Jurídico**

#### **Declaração de Rectificação n.º 12/2009 de 4 de Fevereiro de 2009**

Ao abrigo da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 162/2007, de 3 de Maio, declara-se que a Portaria n.º 62/2009, de 22 de Janeiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Janeiro de 2009, saiu com a seguinte inexactidão que, mediante declaração da entidade emitente, assim se rectifica:

Na epígrafe do artigo 2.º, onde se lê «Entrada em vigor» deve ler-se «Produção de efeitos».

A Directora do Centro Jurídico, *Susana de Meneses Brasil de Brito*.

### **O Chefe do Estado-Maior do Exército**

*José Luís Pinto Ramalho*, general.

Está conforme:

### **O Ajudante-General do Exército**

*Eduardo Manuel de Lima Pinto*, tenente-general.





MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

SECÇÃO DA OE/DARH

ESTÁ CONFORME  
O ORIGINAL

# ORDEM DO EXÉRCITO

2.<sup>a</sup> SÉRIE

N.º 2/28 DE FEVEREIRO DE 2009

Publica-se ao Exército o seguinte:

## I — JUSTIÇA E DISCIPLINA

### Condecorações

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com a Grã-Cruz da Ordem Militar de Avis, o TGEN (04690363) **Carlos Manuel Mourato Nunes**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Grande-Oficial da Ordem Militar de Avis, o COR INF (19690372) **Jorge Manuel Vieira Alves Ferreira**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Grande-Oficial da Ordem Militar de Avis, o COR INF (02041678) **José Manuel Picado Esperança da Silva**

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Grande-Oficial da Ordem Militar de Avis, o COR (06576281) **Carlos Henriques de Aguiar Santos**

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Comendador da Ordem Militar de Avis, o TCOR INF (01774582) **José Manuel Duarte Costa**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Comendador da Ordem Militar de Avis, o TCOR INF (14765184) **Francisco José Caldas Silva**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Comendador da Ordem Militar de Avis, o TCOR ART (09177683) **Manuel Maria Barreto Rosa**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Oficial da Ordem Militar de Avis, o MAJ (03179286) **Francisco António Veiga**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Cavaleiro da Ordem Militar de Avis, o CAP TMANMAT (14545981) **João Francisco Alves Ramos**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Cavaleiro da Ordem Militar de Avis, o CAP INF (24846991) **João Vasco da Gama de Barros**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Cavaleiro da Ordem Militar de Avis, o CAP INF (32666192) **Pedro Miguel Macedo Pinto Garcia Lopes**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por alvará de 3 de Abril de 2008 foi condecorado com o grau Cavaleiro da Ordem Militar de Avis, o CAP CAV (25289493) **Nuno André Cardoso Nunes Cavaleiro**.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Manda o Ministro da Administração Interna, ao abrigo dos artigos 7.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 177/82, de 12 de Maio, condecorar com a medalha de ouro de serviços distintos o MGEN (14205472) **Luís Miguel de Negreiros Morais de Medeiros**.

(Por despacho de 5 de Maio de 2008)

Manda o Ministro da Administração Interna, ao abrigo dos artigos 7.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 177/82, de 12 de Maio, condecorar com a medalha de ouro de serviços distintos o MGEN (02514472) **Carlos Henrique Pinheiro Chaves**.

(Por despacho de 5 de Maio de 2008)

Manda o Ministro da Administração Interna, ao abrigo dos artigos 7.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 177/82, de 12 de Maio, condecorar com a medalha de ouro de serviços distintos o MGEN (12045973) **Samuel Marques Mota**.

(Por despacho de 5 de Maio de 2008)

Manda o Ministro da Administração Interna, ao abrigo dos artigos 7.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 177/82, de 12 de Maio, condecorar com a medalha de ouro de serviços distintos o MGEN (07366275) **João Manuel Peixoto Apolónia**.

(Por despacho de 5 de Maio de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de ouro de serviços distintos ao abrigo do disposto nos artigos 14.º e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 13.º, n.º 1, do mesmo diploma legal, o COR TIR INF (19690372) **Jorge Manuel Vieira Alves Ferreira**.

(Por despacho de 21 de Janeiro de 2009)

Manda o Ministro da Administração Interna, ao abrigo dos artigos 7.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 177/82, de 12 de Maio, condecorar com a medalha de ouro de serviços distintos o COR CAV (61472672) **Gil Herberto e Edgar de Freitas Armada de Menezes**.

(Por despacho de 5 de Maio de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de prata de serviços distintos, ao abrigo do disposto nos artigos 2.º, n.º 2, 3.º, 16.º, alínea *a*) e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 13.º, n.º 1, do mesmo diploma legal, o MGEN (11329673) **José Hermínio Estevão Alves**

(Por despacho de 9 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 13.º, 16.º e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha militar de serviços distintos, grau prata, o COR INF (12157682) **Rui Fernando Baptista Moura**.

(Por despacho de 7 de Dezembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de prata de serviços distintos ao abrigo do disposto nos artigos 16.º, alínea *a*) e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 13.º, n.º 1, do mesmo diploma legal, o COR ADMIL (02522577) **José Alberto Diniz Gasalho Simões**.

(Por despacho de 30 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 13.º, 16.º e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha militar de serviços distintos, grau prata, o TCOR ENG (00907086) **João Paulo de Almeida**.

(Por despacho de 7 de Dezembro de 2008)

Manda o Ministro da Administração Interna, ao abrigo dos artigos 7.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 177/82, de 12 de Maio, condecorar com a medalha de prata de serviços distintos o TCOR CAV (09168385) **Maximiano Jorge Henriques Gomes**.

(Por despacho de 16 de Julho de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 1.ª classe por, segundo parecer do Conselho Superior de Disciplina do Exército, ter sido considerado ao abrigo dos artigos 20.º e 23.º, do Regulamento da Medalha Militar, de 27 de Dezembro de 2002, o COR ENG (00449374) **Carlos Alberto da Costa Alves Pereira**.

(Por despacho de 6 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 1.ª classe por, segundo parecer do Conselho Superior de Disciplina do Exército, ter sido considerado ao abrigo dos artigos 20.º e 23.º do Regulamento da Medalha Militar, de 27 de Dezembro de 2002, o COR INF (05188673) **José Augusto Quinteiro Vilela**.

(Por despacho de 6 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 1.ª classe, nos termos do disposto nos artigos 22.º, alínea *a*), 23.º, n.º 2 e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 20.º, do mesmo diploma legal, o COR ART (09028679) **Luís Francisco Botelho Miguel**.

(Por despacho de 26 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 1.ª classe, nos termos do disposto nos artigos 22.º, alínea *a*), 23.º, n.º 2 e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 20.º, do mesmo diploma legal, o COR CAV (14336280) **Luís Nunes da Fonseca**.

(Por despacho de 5 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 1.ª classe, nos termos do disposto nos artigos 22.º, alínea *a*), 23.º, n.º 2 e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 20.º, do mesmo diploma legal, o COR INF (14046682) **José Paulo Bernardino Serra**.

(Por despacho de 5 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 1.ª classe por, segundo parecer do Conselho Superior de Disciplina do Exército, ter sido considerado ao abrigo dos artigos 20.º e 23.º do Regulamento da Medalha Militar, de 27 de Dezembro de 2002, o COR INF (05404981) **José António Guedes da Silva**.

(Por despacho de 6 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 2.ª classe, ao abrigo do disposto nos artigos 20.º e 23.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, o TCOR QTS (61867169) **Joaquim Luís Moura Duarte**.

(Por despacho de 16 de Dezembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 2.ª classe por, segundo parecer do Conselho Superior de Disciplina do Exército, ter sido considerado ao abrigo dos artigos 20.º e 23.º do Regulamento da Medalha Militar, de 27 de Dezembro de 2002, o MAJ ADMIL (09297690) **Paulo Jorge Mesquita Pereira**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 3.ª classe por, segundo parecer do Conselho Superior de Disciplina do Exército, ter sido considerado ao abrigo dos artigos 20.º e 23.º do Regulamento da Medalha Militar, de 27 de Dezembro de 2002, o SMOR INF (17834180) **Jorge Augusto dos Santos Ruas Ferreira**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 4.ª classe por, segundo parecer do Conselho Superior de Disciplina do Exército, ter sido considerado ao abrigo dos artigos 20.º e 23.º do Regulamento da Medalha Militar, de 27 de Dezembro de 2002, o SAJ PARA (18065085) **Aniceto Augusto Fernandes Nunes**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de mérito militar de 4.ª classe por, segundo parecer do Conselho Superior de Disciplina do Exército, ter sido considerado ao abrigo dos artigos 20.º e 23.º do Regulamento da Medalha Militar, de 27 de Dezembro de 2002, o SAJ TM (02380586) **Luís Veiga Maria Loureiro**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, primeira classe, o COR ART (12720778) **Delfim da Fonseca Osório Nunes**.

(Por despacho de 10 de Dezembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, primeira classe, o COR INF (07536380) **José da Silva Ferreira Loureiro**.

(Por despacho de 10 de Dezembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, primeira classe, o COR CAV (05116581) **Carlos José Vicente Sernadas**.

(Por despacho de 10 de Dezembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, segunda classe, o TCOR INF (04633584) **António Pedro Proença Esgalhado**.

(Por despacho de 17 de Novembro de 2008)

Mando o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, segunda classe, o TCOR INF (14612188) **Paulo Jorge Borges Simões de Abreu**.

(Por despacho de 25 de Novembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, segunda classe, o MAJ INF (01292286) **Rui Carlos Monteiro de Oliveira**.

(Por despacho de 25 de Novembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, segunda classe, o MAJ SGE (08170979) **Vitorino José Aveiro Gonçalves**.

(Por despacho de 25 de Novembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, quarta classe, o SCH ART (11318883) **José Artur Pialgata Gonçalves Santos**.

(Por despacho de 25 de Novembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, e 34.º do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, condecorar com a medalha Cruz de São Jorge, quarta classe, o SAJ AM (12175184) **Paulo Alexandre Veloso Gonçalves**.

(Por despacho de 25 de Novembro de 2008)

Considerando que o MGEN (12686881) António Xavier Lobato Faria Menezes tem revelado, ao longo da sua carreira, elevada competência técnico-profissional, extraordinário desempenho e relevantes qualidades pessoais, contribuindo significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão do Exército, qualidades que legitimamente conduziram à sua promoção a Oficial General;

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de D. Afonso Henriques-Mérito do Exército, de 1.ª classe, ao abrigo do disposto nos artigos 26.º e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º, do mesmo diploma legal, o MGEN (12686881) **António Xavier Lobato Faria Menezes**.

(Por despacho de 8 de Outubro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 2.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o TCOR ART (04757284) **Mário João Ley Garcia**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 2.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o TCOR SGE (13415070) **Heitor Patrício Jorge**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 2.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o TCOR SGE (13920177) **Fernando António Gomes Mana**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha de D. Afonso Henriques - Mérito do Exército, 2.ª classe, ao abrigo do disposto nos artigos 26.º e 38.º, n.º 2, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo diploma legal, o MAJ TM (04138589) **António Pedro Velez Quaresma Rosa**.

(Por despacho de 23 de Dezembro de 2008)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 2.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o MAJ INF (15249290) **Domingos Jorge Fernandes Rodrigues**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 2.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o MAJ TMANMAT (08107780) **Hermínio Monteiro Ferreira**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 2.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o MAJ MAT (02328585) **Mário Rodrigues Marques**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 3.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o CAP ART (14574194) **António Rogério Afonso Lopes**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 3.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o CAP CAV (02281098) **Tiago Alexandre Gomes Fazenda**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 3.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o TEN TPESSECR (04639693) **Rui Manuel Almeida da Silva Tomaz**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 3.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o TEN INF (00097197) **Vladimiro Raimundo Emídio Cancela**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 3.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SMOR INF (18265878) **Carlos Alberto Pereira Silva Pires**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SCH INF (08950682) **José da Silva Pereira**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SCH INF (09523583) **António Maria Coelho da Silva Ribeiro**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SCH INF (08019082) **Manuel Florido Nico Silva Paixão**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SAJ INF (07522981) **Carlos Manuel Alexandre Gonçalves**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SAJ CAV (00066280) **Francisco José Boia Palha**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SAJ INF (06485184) **João Pires Diogo Martins**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SAJ TM (10520782) **José António Miranda Serejo Julião Monteiro**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SAJ MAT (07285684) **António José Vieira da Cunha**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SAJ PARA (13524685) **Paulo Fernando Oliveira da Silva**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o SAJ INF (06842188) **José Augusto Rodrigues Correia**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o 1SAR SGE (15881187) **Mário José Godinho Cardoso**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército condecorar com a medalha D. Afonso Henriques-Mérito do Exército de 4.ª classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º, do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o 1SAR INF (12271090) **Vasco Manuel Gomes Martins**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Condecorados com a Medalha de Ouro de Comportamento Exemplar, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

COR INF TIR (19690372) Jorge Manuel Vieira Alves Ferreira;  
COR INF (02054282) João Otílio Passos Gonçalves;  
COR ART (17652478) Augusto da Silva Almeida;  
COR TM (17104379) Pedro Jorge Pereira de Melo;  
COR FARM (19923978) António Manuel dos Santos Carvalho;  
TCOR SGE (09926178) Pedro Manuel Fragueiro;  
TCOR INF GNR (1806161) Mário José Ramiro Bagina;  
MAJ INF GNR (1800618) Emílio dos Anjos Preto Torrão;  
MAJ INF GNR (1796180) José Silvestre Fernandes;  
MAJ SGE (18158878) Manuel José Pereira Rodrigues;  
MAJ SGE (01795078) Arlindo Henrique G. Costa Castanheira;  
SMOR INF (14010078) Joaquim Manuel Leston Gomes;  
SMOR ENG (06014078) Eugénio Manuel Correia Duarte;  
SMOR CAV GNR (1801106) Francisco Caeiro da Silva;  
SMOR TM (16877475) José Gonçalves Gouveia;  
SCH CAV GNR (1800850) Albano Jerónimo Gomes;  
SCH INF GNR (1800024) Francisco António Carvalho Afonso;  
SCH INF GNR (1816175) Manuel Teixeira Afonso;



SCH CAV GNR (1800872) Adelino de Sousa Fernandes Pinheiro;  
SCH AM GNR (1790586) Manuel dos Santos;  
SAJ INF GNR (1800048) Luís Cristovão Dias;  
SAJ INF GNR (1800767) Manuel Afonso Moreirão Vicente;  
ISAR AMAN (17331878) Nelson de Sá Marques;  
CAB CHEF GNR (1800219) José Manuel Matos Cardoso;  
CAB CHEF GNR (1801699) Rafael José Martins;  
CAB CAV GNR (1801915) João Carlos Antunes Serra.

(Por despacho de 8 de Janeiro de 2009)

Condecorados com a Medalha de Prata de Comportamento Exemplar, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

TEN TMANMAT (00913492) Ricardo José Ribeira Fernandes;

(Por despacho de 25 de Novembro de 2008)

TCOR MAT (10430280) Jorge Manuel Lopes Gurita;  
MAJ INF (36740391) Paulo César Pinheiro Roxo;  
MAJ MAT (34657191) Nuno Miguel Viegas Saúde;  
CAP INF (33592593) Alexandre Paulo M. de Sousa Figueiredo;  
CAP INF GNR (1970329) Rogério Gil Raposo;  
CAP INF GNR (1930728) João Miguel Ribeiro de Brito;  
CAP INF GNR (1930727) João Carlos Silva Fernandes;  
CAP MED (18297990) Sérgio Manuel Santos Seara Alves;  
CAP ADMIL (36931292) Artur Manuel Vieira Saraiva;  
CAP ADMIL (16797293) Paulo Jorge Rainha;  
TEN TEDT (00972493) António Manuel de Almeida Moreira;  
SAJ INF (18758188) Carlos Alberto Conceição Pereira;  
ISAR INF (10690890) Carlos Alberto Marques Galvão;  
ISAR INF (01350392) José Antero Gonçalves Ferreira;  
ISAR INF (14012592) Rui Alexandre Duarte Pinto;  
ISAR INF (31968591) Paulo Duarte Franco de Sousa;  
ISAR INF (11369192) Diamantino Abel Sousa Freitas;  
ISAR INF (02172292) Bruno Miguel Ramos Nobre;  
ISAR INF (08530291) Moisés Pereira Correia;  
ISAR INF GNR (1930720) António Manuel Gaspar Salgueiro;  
ISAR INF GNR (1930413) Nuno Leal Gaspar;  
ISAR INF GNR (1930521) Rogério José Gonçalves Clamote;  
ISAR INF GNR (1930376) Raul Manuel Cardoso Antunes;  
ISAR INF GNR (1930444) Arlindo Manuel da Silva Figueira;  
ISAR INF GNR (1930396) Rui Manuel da Silva João;  
ISAR INF GNR (1950642) Arlindo Gaspar Ramalho;  
ISAR INF GNR (1930161) Mário Jorge Gouveia Oliveira de Sousa;  
ISAR INF GNR (1930475) Luís Filipe Festas Varela;  
ISAR INF GNR (1940221) José Domingos Lampreia Rodrigues;  
ISAR INF GNR (1876264) José Maria Nogueira de Andrade Roque;  
ISAR INF GNR (1916136) José António Teixeira Capelo;  
ISAR INF GNR (1920658) António Manuel Machado Amaral;  
ISAR INF GNR (1960010) João Carlos Flores Simas Bretão;  
ISAR INF GNR (1960524) Rui Alexandre Melo Pimentel;  
ISAR INF GNR (1906129) José António Correia de Araújo;

1SAR INF GNR (1950214) Francisco António Aranha Grilo;  
1SAR INF GNR (1950427) Paulo Alexandre Cândido Malícia;  
1SAR INF GNR (1930592) Carlos António Lopes Faria;  
1SAR INF GNR (1876071) António Manuel Pinheiro Tomé;  
1SAR INF GNR (1930530) José Paulo Gonçalves Fernandes;  
1SAR INF GNR (1930680) Américo José Morais Veigas;  
1SAR INF GNR (1930257) Sílvio Marques da Silva;  
1SAR INF GNR (1950068) Luís Miguel Morais Alves;  
1SAR ART (00324592) Vítor Manuel Antunes Rodrigues;  
1SAR ART (01421590) Luís Miguel Montenegro T. Miranda Ribeiro;  
1SAR ART (03639493) Rui Miguel Lages Fernandes;  
1SAR ART (16138892) Gil Crispim Mendes Teixeira;  
1SAR ART (04368391) Manuel Bregeiro Salgueiro Atanásio;  
1SAR CAV GNR (1930610) Fernando Marques Gouveia;  
1SAR CAV GNR (1940569) António João da Silva Castelão;  
1SAR CAV GNR (1930136) Vítor Manuel Sécio Antas;  
1SAR CAV GNR (1930499) Carlos Manuel Leão Prates;  
1SAR CAV (05279292) Rui Carlos Geraldo Ferreira Fernandes;  
1SAR CAV (07935993) José Caetano Pereira Cabral;  
1SAR ENG (13931692) Eusébio Pratas Mendes Abreu;  
1SAR TM GNR (1916098) José Isidro Coelho Ferraz;  
1SAR TM GNR (1930684) José Luís da Silva Caeiro;  
1SAR TM (01247992) Maria Gourete Salvador;  
1SAR TM GNR (1930705) José Joaquim Saraiva Lourenço;  
1SAR AM GNR (1950876) Carlos Alberto Vaz Fernandes;  
1SAR AM GNR (1940319) António José Nunes do Carmo;  
1SAR AM GNR (1940297) Maria Isabel de Jesus Fernandes;  
1SAR AM GNR (1920676) Adolfo de Sousa Viegas;  
1SAR AM (13932490) Paulo Alexandre Assunção Amadeu;  
1SAR AM (01887689) Evaristo dos Santos Viegas;  
1SAR MED GNR (1930518) Francisco Manuel de Jesus Cardeira;  
1SAR MAT (33791393) Vítor Manuel Neves Aires;  
1SAR SGE (22028591) Alda Maria da Silva Gomes;  
2SAR INF GNR (1960617) José Samuel Malheiro da Silva Santos;  
2SAR INF GNR (1940027) José Mário Virgolino Caeiro;  
2SAR INF GNR (1960089) Luís Miguel Martins Cardiga;  
2SAR INF GNR (1970937) José Gabriel Albuquerque dos Santos Reis;  
2SAR TM GNR (1940182) Carlos Alexandre Raimundo Severino;  
FUR TM GNR (1970567) Carla Maria Gomes Q. Rodrigues Bernardino;  
FUR AM GNR (1960549) Francisco Guerra Vilela;  
FUR HON MÚSICO GNR (1961013) Francisco José Pereira Sequeira;  
CAB INF GNR (1880540) Carlos Alberto Ferreira Pinto;  
CAB INF GNR (11876239) Paulo Jorge Oliveira da Rosa;  
CAB INF GNR (1886207) Carlos Alberto da Silva Costa;  
CAB INF GNR (1886235) Geraldo António Xavier da Silveira;  
CAB INF GNR (1886236) Manuel Alberto Macedo Pereira;  
CAB INF GNR (1896200) Fernando José Henriques Dias;  
CAB INF GNR (1906068) Eduardo Manuel Ferreira da Costa;  
CAB INF GNR (1906178) Joaquim Duarte Pereira dos Santos;  
CAB INF GNR (1916150) Daniel de Sousa Braga;  
CAB INF GNR (1920630) Manuel Norberto Valim da Silva;  
CAB INF GNR (1920675) José Manuel Branco Moniz;  
CAB INF GNR (1920743) Adelino Pacheco de Melo;

CAB INF GNR (1950240) Alberto Martins;  
CAB INF GNR (1950449) Alda Margarida Sousa Tavares;  
CAB INF GNR (1960515) João Manuel Teixeira Martins;  
CAB INF GNR (1960555) Dália da Felicidade G. dos Santos Bretão;  
CAB INF GNR (1856049) Miguel Ventura Aureliano Henriques;  
CAB INF GNR (1856386) Manuel Joaquim Caeiro Serrano;  
CAB INF GNR (1876137) António Manuel Chaves André;  
CAB INF GNR (1876178) Hélder Manuel Martelo Baleizão;  
CAB INF GNR (1916145) Fernando Jorge de Oliveira Marreiros;  
CAB INF GNR (1916189) Mário Paulo Gaspar Caldeira;  
CAB INF GNR (1916211) Amarildo da Trindade Esteves Alves;  
CAB INF GNR (1916221) João Carlos Santos Domingos Costa;  
CAB INF GNR (1960047) Paulo Jorge Teixeira Serafim;  
CAB INF GNR (1970417) Fernando José Salgado da Silva;  
CAB INF GNR (1886073) Luís António Borracha Seginando;  
CAB INF GNR (1896191) José Joaquim do Cabo Pires;  
CAB INF GNR (1960554) Vítor Manuel Parreira Nobre;  
CAB INF GNR (1960220) Jorge José Guerreiro da Silva;  
CAB INF GNR (1930382) Artur João Fernandes Garcia;  
CAB INF GNR (1930482) José Luís Cruz;  
CAB INF GNR (1930458) António Gonçalves Amaral;  
CAB INF GNR (1930406) António Esteves Miguel;  
CAB INF GNR (1896255) Joaquim Manuel Todo Bom Montês;  
CAB INF GNR (1930431) Francisco Manuel Marcelino Almeida;  
CAB INF GNR (1930620) Paulo Jorge Pereira Birra;  
CAB INF GNR (1801689) Elio dos Santos Alvites;  
CAB INF GNR (1930604) Jorge Manuel Fernandes Marques;  
CAB INF GNR (1930392) Rui Manuel Fernandes Freire Botelho;  
CAB INF GNR (1930367) José Manuel Teixeira Frias;  
CAB INF GNR (1890435) Fernando Luís Ferreira;  
CAB INF GNR (1930299) José Manuel Tavares da Silva;  
CAB INF GNR (1930594) António Rêgo Simões Ferreira;  
CAB INF GNR (1890046) Amílcar Santos Pires Pedreira;  
CAB INF GNR (1930399) José Ricardo Camacho Almeida;  
CAB INF GNR (1950301) Rui José da Encarnação Silva Dias;  
CAB INF GNR (1971005) José Francisco Castelo Pinto;  
CAB CAV GNR (1910117) Paulo José Borralho Carvalho;  
CAB CAV GNR (1930668) Vítor Manuel Neves Lourenço;  
CAB CAV GNR (1930646) Orlando Monteiro Galvão;  
CAB CAV GNR (1930610) Rui António Nabais;  
CAB CAV GNR (1880532) Fernando Manuel Friza Cataluna;  
CAB CAV GNR (1900364) Fernando Augusto da Silva Gonçalves;  
CAB CAV GNR (1930674) Moisés Meireles de Moura;  
CAB CAV GNR (1940696) Luís Manuel Santos Medeiros Clara;  
CAB CAV GNR (1900125) Luís Manuel Trigo Fernandes;  
CAB TM GNR (1930577) Rui Manuel Lopes Pinto;  
CAB TM GNR (1930477) José Luís Gonçalves Pinto;  
CAB MED GNR (1990432) Jorge Manuel da Silva Mendes;  
CAB MED GNR (1960659) Daniel Fernando Brás Costa;  
CAB MED GNR (1950526) Elizabete Viegas Araújo Lima;  
CAB MED GNR (1930649) Amílcar dos Santos Maia Gomes;  
CAB MED GNR (1930544) Jorge Miguel Moura Pécurto;  
CAB MED GNR (1930387) Telmo José Afonso Aires;

CAB MED GNR (1930415) Carlos Alberto Teixeira Fontes;  
CAB MED GNR (1930478) João Carlos Ferreira da Cruz;  
CAB AM GNR (1960165) Romeu Antunes Gomes Loureiro;  
CAB AM GNR (1960426) Rute Isabel Ameixa Jorge;  
CAB AM GNR (1930347) Armando José Ferreira Simões;  
CAB MAT ARM GNR (1930481) Pedro Miguel Gouveia Guedes;  
SOLD INF GNR (1990909) Manuel António dos S. Ferreira Rodrigues;  
SOLD INF GNR (1990920) Paulo Jorge Martins Bento;  
SOLD INF GNR (1916099) Vítor Manuel Ávila Vieira;  
SOLD INF GNR (1916100) José Manuel Moreira Pacheco;  
SOLD INF GNR (1916102) Mário Manuel Picanço da Silva;  
SOLD INF GNR (1916153) José de Oliveira Soares;  
SOLD INF GNR (1916259) Jorge Manuel Bernardo;  
SOLD INF GNR (1920659) José Luís Martins Furtado;  
SOLD INF GNR (1920669) Aníbal Manuel Sousa Monteiro;  
SOLD INF GNR (1920674) Valdemiro Medeiros de Sousa;  
SOLD INF GNR (1920744) António Manuel Galvão da Costa;  
SOLD INF GNR (1920797) José Deodato Azevedo;  
SOLD INF GNR (1950173) Luís Alexandre Marinho Pimenta;  
SOLD INF GNR (1910446) Rui Alberto Furtado Amador;  
SOLD INF GNR (1916054) António Santos Mourinho Mira;  
SOLD INF GNR (1916061) Leonardo Manuel Garcias Estradas;  
SOLD INF GNR (1916138) José Domingos Massano Coelho;  
SOLD INF GNR (1916176) Mário Alexandre Eduardo Belchiorinho;  
SOLD INF GNR (1916178) Vítor Manuel Santos Carretas;  
SOLD INF GNR (1916193) Luís Alexandre Ruivo Santos;  
SOLD INF GNR (1916215) Jorge Manuel Gonçalves Calcinha;  
SOLD INF GNR (1916223) Luís Filipe Martins Ralha;  
SOLD INF GNR (1916230) Virgílio Magueijo;  
SOLD INF GNR (1916237) Manuel Alexandre Laranjeira Ruela;  
SOLD INF GNR (1916255) António Fernandes Afonso;  
SOLD INF GNR (1920365) Nuno Miguel Rogado Valentim;  
SOLD INF GNR (2010753) João Carlos Ribeiro da Cruz;  
SOLD INF GNR (1930454) José Manuel Marques Moreira;  
SOLD INF GNR (1930269) Diamantino José Pereira Dias;  
SOLD INF GNR (1930425) João Maria Pereira Bolas;  
SOLD INF GNR (1940241) Pedro Sérgio Couto Campos;  
SOLD INF GNR (1940640) José Oliveira de Almeida;  
SOLD INF GNR (1950611) Maria Leonor Pinto Fonseca;  
SOLD INF GNR (1930243) Hermínio Ferreira Chaves;  
SOLD INF GNR (1930310) Manuel da Rocha Marques;  
SOLD INF GNR (1930323) Fernando António da Costa Cardoso;  
SOLD INF GNR (1930372) Paulo José Bento de Matos;  
SOLD INF GNR (1930385) Alberto Paulo Guedes Rodrigues Guerra;  
SOLD INF GNR (1930398) Feliciano Silva do Espírito Santo;  
SOLD INF GNR (1930476) José David Ferreira Teixeira;  
SOLD INF GNR (1930507) João António Marques de Sousa;  
SOLD INF GNR (1930521) Luís Fernandes Rigueira;  
SOLD INF GNR (1930585) António Pereira Dias;  
SOLD INF GNR (1930241) Fernando José Magalhães Mesquita;  
SOLD INF GNR (1930489) Alberto Ferreira Peixoto;  
SOLD INF GNR (1930709) Carlos Jorge Augusto Rodrigues;  
SOLD INF GNR (1916125) Carlos José Ribeiro Soares;

SOLD INF GNR (1916127) Joaquim Carlos Pereira Valbom;  
SOLD INF GNR (1930120) Filipe Jorge Ferreira Tomé;  
SOLD INF GNR (1930583) Gilberto Martins Carvalho;  
SOLD INF GNR (1930671) Carlos Alberto Pereira Sanches;  
SOLD INF GNR (1910370) Vítor Manuel Lourenço Batista;  
SOLD INF GNR (1910389) João Pereira Pires;  
SOLD INF GNR (1930226) Paulo Alexandre Lopes Fernandes;  
SOLD INF GNR (1930307) Nuno Miguel Afonso Fernandes;  
SOLD INF GNR (1930333) Luís Manuel Mendes António;  
SOLD INF GNR (1930354) Pedro Manuel Soares Patrício;  
SOLD INF GNR (1930369) José Carlos Escarigo Lopes;  
SOLD INF GNR (1930546) Jorge Paulo Raimundo Miguel;  
SOLD INF GNR (1930571) Jorge Manuel dos Santos Pereira;  
SOLD INF GNR (1930582) Jorge Manuel Fernandes Leonardo;  
SOLD INF GNR (1930595) Artur Manuel Dias Lucas;  
SOLD INF GNR (1930673) Rui Pedro da Silva Fernandes;  
SOLD INF GNR (1930714) José Carlos Ribeiro Bento;  
SOLD INF GNR (1930178) José Benardino Coelho da Silva;  
SOLD INF GNR (1930279) Félix Manuel Melgaz Caixeiro;  
SOLD INF GNR (1950545) Victor Manuel Carvalho Rodrigues;  
SOLD INF GNR (1960285) Carlos Filipe Fitas Santos;  
SOLD INF GNR (1930468) Jorge Manuel Severino Marques;  
SOLD INF GNR (1930666) Fernando Jorge Coelho da Rocha Paias;  
SOLD INF GNR (1930699) Paulo Jorge Pinto Martins;  
SOLD INF GNR (1960074) Jacinto Manuel Marques Ribeiro;  
SOLD INF GNR (1960531) Maria da Conceição Fernandes Duarte;  
SOLD INF GNR (1970499) Sandra Maria Machado Franganito;  
SOLD INF GNR (1970986) Rui Manuel Zeferino Veríssimo de Sousa;  
SOLD INF GNR (1920340) Carlos Alberto Tomás Pinto;  
SOLD INF GNR (1930266) António Paulo Gomes Guedes;  
SOLD INF GNR (1930251) Mário Manuel Ribeiro Sérgio;  
SOLD INF GNR (1930262) Paulo Manuel Gonçalves;  
SOLD INF GNR (1930288) João Manuel Pereira Gomes;  
SOLD INF GNR (1930346) Júlio Manuel Lopes Perna;  
SOLD INF GNR (1930368) Paulo Jorge Teixeira Martinho;  
SOLD INF GNR (1930380) Jorge Manuel Bastos dos Santos;  
SOLD INF GNR (1930427) Jorge Emanuel Gonçalves Ramos;  
SOLD INF GNR (1930450) António Manuel Ribeiro Gregório;  
SOLD INF GNR (1930467) Armando de Jesus Coutinho;  
SOLD INF GNR (1930483) José Domingos Teixeira dos Santos;  
SOLD INF GNR (1930532) Gil Esteves Feitais;  
SOLD INF GNR (1930534) Filipe Gonçalves Almeida;  
SOLD INF GNR (1930548) João Carlos Afonso Aguiar;  
SOLD INF GNR (1930563) Luís Manuel dos Santos Baltazar;  
SOLD INF GNR (1930575) Miguel António Pinheiro Ferreira;  
SOLD INF GNR (1930652) Erico Manuel da Silva Antunes;  
SOLD INF GNR (1930690) Júlio David Gomes;  
SOLD INF GNR (1930091) João Manuel Gomes Neto;  
SOLD INF GNR (1930221) João Fernando Cruz Batista;  
SOLD INF GNR (1930236) Hélio de Oliveira Gonçalves;  
SOLD INF GNR (1930277) Paulo Miguel dos Remédios Silvério;  
SOLD INF GNR (1930285) Hélder Fernando Rodrigues Ferreira;  
SOLD INF GNR (1930298) João Manuel Carvalho de Oliveira;

SOLD INF GNR (1930436) Paulo Jorge Duarte Santos;  
SOLD INF GNR (1930501) Paulo António Oliveira Dias;  
SOLD INF GNR (1930619) João Paulo Francês Lúcio;  
SOLD INF GNR (1930626) Edgar António dos Santos Medina;  
SOLD INF GNR (1930645) Abel Mário Afonso Florentino Lucas;  
SOLD INF GNR (1930716) José Henrique Amaral Alexandre;  
SOLD INF GNR (1930076) Francisco António Lourenço Miranda;  
SOLD INF GNR (1930095) Nuno Manuel Esteves Almeida;  
SOLD CAV GNR (1930276) António Manuel Leitão Chorincas;  
SOLD CAV GNR (1930612) Fausto da Conceição Ribeiro Portela;  
SOLD CAV GNR (1930114) António Manuel Felgueiras Moreno;  
SOLD CAV GNR (1930711) Serafim Mário Marques Moreira;  
SOLD CAV GNR (1910319) José António Pimenta Simões Pereira;  
SOLD CAV GNR (1930179) José Maria Augusto Guelas;  
SOLD TM GNR (1930411) António Manuel dos Santos Ramos;  
SOLD TM GNR (1910707) Ernesto Manuel Aragão de Abreu;  
SOLD TM GNR (1930238) Luís Pedro Garcia dos Santos;  
SOLD TM GNR (1930618) Paulo Jorge Cabral Augusto;  
SOLD TM GNR (1950290) João Carlos Félix da Silva;  
SOLD TM GNR (1940601) Rosa Cristina Gouveia Ramos Ferreira;  
SOLD TM GNR (1920203) Nelson Rui da Silva Marcos Ramalho;  
SOLD TM GNR (1920695) José Maria Martins.

(por despacho de 8 de Janeiro de 2009)

Por despacho de 8 de Janeiro de 2009, do chefe da Repartição de Condecorações e Louvores da Direcção de Justiça e Disciplina, por Sub-Delegação do Director de Justiça e Disciplina após Sub-Delegação recebida por este do tenente-general Comandante do Pessoal, e nos termos do n.º 1 do artigo 66.º do Decreto-Lei 316/02 de 27 de Dezembro, aprovada a perda do direito ao uso da medalha de comportamento exemplar, grau prata e grau-cobre, respeitante ao seguinte militar:

CAB CHEFE GNR (1801571) Casimiro Carvalho de Oliveira.

Condecorados com a Medalha Cobre de Comportamento Exemplar, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

TCOR INF (05017587) Carlos Alberto Costa Silva;  
CAP MED (35200391) Luís Manuel Santo Ribeiro Mendonça;  
TEN INF (06350496) António Manuel Matos Coelho Lopes;  
TEN INF GNR (1991064) Ricardo Miguel Ramos Bailote;  
TEN INF GNR (1991073) João Paulo Ventinhas Barroso e Silva;  
TEN INF GNR (2010978) José Emanuel Quintela Cardoso;  
TEN INF GNR (2010995) Paulo Jorge Leite Melo;  
TEN ART (11806700) Luís Manuel Coelho Fernandes;  
TEN CAV GNR (2010982) Cláudio António Maroco R. Quelhas;  
TEN CAV GNR (2000924) Romeu Carvalho Martins;  
TEN CAV GNR (2010980) Filipe Abreu Duarte Ferreira;  
TEN MAT (00603697) Mauro André Marta Ramos Alves Paulo;  
ALF INF GNR (2020030) Júlio Miguel da Costa Machado;  
ALF INF GNR (2020009) Ana Isa Viral Ribeiro;  
ALF INF GNR (2020017) Manuel José Teixeira Lage;

ALF INF GNR (2020031) Ana Patrícia Domingues Pereira;  
ALF ADMIL GNR (2020033) Nuno Miguel Sousa Teixeira;  
ALF ADMIL GNR (2020032) Frederico Gonçalo de Sousa Ferreira;  
SAJ CAV GNR (1821035) António Manuel da Graça Ferreira;  
SAJ MED GNR (1906091) João José Cepa Candeias;  
1SAR INF (17909199) David António Gonçalves Ramos;  
1SAR INF (12271090) Vasco Manuel Gomes Martins;  
1SAR INF (10643998) David Augusto Guerreiro;  
1SAR CAV (05279292) Rui Carlos Geraldo Ferreira Fernandes;  
1SAR TM (28851691) Paulo Jorge Batista de Sá;  
1SAR MAT (04544295) Ernesto Luís Medeiros Amaral;  
2SAR ENG (02861001) Rafael Miguel Gonçalves;  
2SAR TM (06421000) Paulo André L. Valdeira;  
2SAR MAT (16868600) Luís Manuel da Costa Lindo Fernandes;  
FUR INF GNR (1960263) Mário Aurélio Saraiva de Almeida Henriques;  
CAB CHEF GNR (1820864) Vítor Fernando Pires Viegas;  
CAB CHEF GNR (1820866) Amílcar Margarido Rodrigues;  
CAB CHEF GNR (1820813) Manuel Luís da Ponte Rodrigues;  
CAB INF GNR (1820814) Carlos Alberto Araújo Neves;  
CAB INF GNR (1820869) Mário Abel Guerra;  
CAB INF GNR (1820804) César Manuel Lopes Matos;  
CAB INF GNR (1820757) António Fernando de Carvalho Fontoura;  
CAB INF GNR (1820163) Manuel António Massa;  
CAB INF GNR (1820116) José António Oliveira;  
CAB INF GNR (1820071) Carlos Manuel Marques;  
CAB INF GNR (1980845) José Carlos da Costa Duarte;  
CAB INF GNR (2010678) Ricardo Manuel Andrade Macedo;  
CAB INF GNR (1896255) Joaquim Manuel Todo Bom Montês;  
CAB INF GNR (2000631) Albertino José dos Santos Teixeira;  
CAB INF GNR (2020260) Paula Cristina Teixeira Alves;  
CAB CAV GNR (1900125) Luís Manuel Rigo Fernandes;  
CAB TM GNR (2020301) Francisco Nuno Sousa Lourenço;  
CAB TM GNR (2020997) José Miguel de Almeida Marques;  
CAB TM GNR (2020204) Filipe Lopes;  
CAB AM GNR (1990099) Carlos Manuel dos Ramos Orvalho;  
CAB AM GNR (2010323) Sónia do Rosário Bernardo Afonso;  
SOLD INF GNR (1890174) Francisco José Beringel Abel;  
SOLD INF GNR (1900208) João Pedro de Sá Branco;  
SOLD INF GNR (1970258) Rui Alberto dos Santos R. Carneiro;  
SOLD INF GNR (2010893) Pedro Miguel Franco Pereira;  
SOLD INF GNR (2020611) Lisete Fernanda Alves Varela Santos;  
SOLD INF GNR (2020258) Miriam Ribeiro Valente de Castro Baptista;  
SOLD INF GNR (1916125) Carlos José Ribeiro Soares;  
SOLD INF GNR (1916127) Joaquim Carlos Pereira Valbom;  
SOLD INF GNR (1910370) Vítor Manuel Lourenço Batista;  
SOLD INF GNR (1910389) João Pereira Pires;  
SOLD INF GNR (1930095) Nuno Manuel Esteves de Almeida;  
SOLD INF GNR (2010163) Ana Carina Cunha Neves;  
SOLD INF GNR (2010213) Maria da Conceição Pires de Almeida;  
SOLD INF GNR (2010320) José Manuel Sousa Santos;  
SOLD INF GNR (2010377) Paulo Jorge Pinto Coelho;  
SOLD INF GNR (2010378) Rui Fernando Ribeiro Ferraz;  
SOLD INF GNR (2010380) Álvaro Manuel dos Santos Leite Carvalho;

SOLD INF GNR (1910319) José António Pimenta Simões Pereira;  
SOLD INF GNR (1930091) João Manuel Gomes Neto;  
SOLD INF GNR (1930076) Francisco António Lourenço Miranda;  
SOLD INF GNR (2010089) Júlio Filipe Martins Pinto Magalhães;  
SOLD INF GNR (2010565) Tomás Daniel Lourenço Freitas;  
SOLD INF GNR (2010640) José Maria Medeiros Lourenço;  
SOLD INF GNR (2010664) Ruben de Medeiros Favela;  
SOLD INF GNR (2010675) Rui Pedro da Silva Garcia;  
SOLD INF GNR (2010724) Rui Manuel Carreiro Branco;  
SOLD INF GNR (2010725) Paulo Alexandre Botelho de Medeiros;  
SOLD INF GNR (2010755) Paulo Jorge Ramos Teixeira;  
SOLD INF GNR (2010934) Mário Jorge Freitas Machado;  
SOLD INF GNR (2020143) José Adriano Aguiar de Meneses;  
SOLD INF GNR (2020395) Emanuel de Lima Travassos;  
SOLD INF GNR (2020404) Paulo Alexandre Azevedo Jora;  
SOLD INF GNR (2020738) Carlos Manuel Lima Garcia;  
SOLD INF GNR (2020863) Vasco Nuno Valim Xavier Garcia;  
SOLD INF GNR (2020868) Fernando Miguel da Silva Chaves;  
SOLD INF GNR (2020906) Emanuel de Chaves Figueiredo;  
SOLD INF GNR (2020985) José Sandro Rebelo Jacob;  
SOLD INF GNR (2020987) Paulo Roberto Sá Miranda;  
SOLD INF GNR (2020989) Simão Daniel Soares Sampaio;  
SOLD INF GNR (2020996) Marco José da Mota Cabral;  
SOLD INF GNR (2030239) Carlos Eduardo Fernandes Medeiros;  
SOLD INF GNR (2030381) José Manuel Pimentel Mendonça;  
SOLD INF GNR (2030868) Marco Paulo Miranda Martins;  
SOLD INF GNR (1990974) Isaque Jorge Quitério Mendes;  
SOLD INF GNR (1990976) Rui Alexandre Bulhões Farias;  
SOLD INF GNR (1990978) Nelson Valentim Serpa Dutra;  
SOLD INF GNR (1990979) Paulo Roberto Pires de Medeiros;  
SOLD INF GNR (2000055) Pedro Miguel Figueiredo Leonardo;  
SOLD INF GNR (2000056) Michel Xavier Câmara Vargas;  
SOLD INF GNR (2000126) Susete Luísa de Lima Medeiros Cabral;  
SOLD INF GNR (2000303) Carlos Manuel Gomes Reis;  
SOLD INF GNR (2000374) Octávio Manuel Cabral Melo;  
SOLD INF GNR (2000382) Pedro Jorge Borges Alves Bergantim;  
SOLD INF GNR (2000383) Eduardo Manuel Rodrigues Medeiros;  
SOLD INF GNR (2000565) Márcio Orlando Ribeiro Rodrigues;  
SOLD INF GNR (2000853) Paulo Jorge Braga Silva;  
SOLD INF GNR (2010091) Sandra Paula Pacheco Sousa Macedo;  
SOLD INF GNR (2010203) Paulo Roberto Laranjo Capote;  
SOLD INF GNR (2010204) José Manuel Areias Valadão;  
SOLD INF GNR (2010313) Filipe Alexandre Lima Ferreira Castro;  
SOLD INF GNR (2010314) João André de Medeiros Lopes;  
SOLD INF GNR (2010458) Nuno Fernando Silva Mendonça;  
SOLD INF GNR (1916103) Eduardo Manuel de Meneses Homem;  
SOLD INF GNR (1920478) Paulo Manuel Bernardes Russo;  
SOLD INF GNR (1980266) Raul de Almeida Palha da Silva;  
SOLD INF GNR (1980506) Miguel Ângelo Marinho Garcia;  
SOLD INF GNR (2010386) Luís Miguel dos Santos Serafim;  
SOLD INF GNR (2010505) Ricardo Augusto Barata Pires;  
SOLD INF GNR (2010555) João Paulo da Mota Ferreira;  
SOLD INF GNR (2010579) José Miguel Gonçalves Martins;



SOLD INF GNR (2010619) Marco Aurélio Garcia da Costa;  
SOLD INF GNR (2010686) Nuno Miguel Dinis Caldeira;  
SOLD CAV GNR (2010333) Marco da Conceição Covita de Pina;  
SOLD CAV GNR (1980491) Cláudio Alexandre Pacheco de Paiva;  
SOLD TM GNR (2010563) Maria Madalena Medeiros Bilhete;  
SOLD TM GNR (2020093) Pedro Manuel Filipe da Costa;  
SOLD TM GNR (1910707) Ernesto Manuel Aragão de Abreu;  
SOLD MED GNR (2020302) António Pedro Cabral Teixeira da Mata;  
SOLD MED GNR (2020365) Raquel Marisa dos Santos Nunes;  
SOLD MED GNR (2020812) Filipa Andreia Magalhães F. Leite Pereira;  
SOLD MAT GNR (2020286) Francisco José dos Reis Garcia.

(Por despacho de 8 de Janeiro de 2009)

Condecorados com a Medalha Comemorativa de Comissões de Serviços Especiais das FAP, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

TCOR ART (03289784) Joaquim Manuel de Almeida Moura, “Afeganistão 2008”;  
CAP ENG (17598397) Liliana Maria Pereira Ribeiro, “Líbano 2007”;  
CAP TM (12567596) Paulo José Francisco Esteves, “Afeganistão 2006-07”;  
TEN ART (15708000) Bruno Filipe Simões Ladeiro, “Kosovo 2007-08”;  
ISAR INF (33383693) António Avelino Martins de Castro, “Afeganistão 2005-06”;  
ISAR TM (06062391) Paulo Jorge Costa Antão, “Kosovo 2005-06”;  
ISAR PESSEC (06831495) Marco Paulo Lopes Gama, “Timor 2000-01”.

(Por despacho de 8 de Janeiro de 2009)

Condecorados com a Nova Passadeira da Medalha Comemorativa de Comissões de Serviços Especiais das FAP, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02 de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

CAP INF (13481297) José Edgar Ferreira Rainho Carvalho, “Bósnia 2003-04”;  
SAJ CAV (04990685) Fernando Jorge Cardinho Ramos, “Bósnia 2006”;  
SAJ CAV (10069984) Joaquim Francisco Afonso Lopes, “Cabo Verde 2007-08”;  
SAJ MED (08883687) José Luís da Conceição Simões, “Bósnia 2005-06”;  
ISAR ENG (21278793) Nuno Miguel Silva Lourenço, “Bósnia 2003-04”.

(Por despacho de 8 de Janeiro de 2009)

## Louvores

Louvo, por proposta do comandante-geral da Guarda Nacional Republicana, o MGEN (14205472) **Luís Miguel de Negreiros Morais de Medeiros**, pela forma elevada como, há quase dois anos, vem exercendo o comando da Brigada Territorial n.º 4, tendo demonstrado excepcional competência técnica e profissional, notáveis atributos pessoais e uma grande dedicação ao serviço da segurança pública.

Oficial muito experiente, de elevada capacidade de liderança, organização e planeamento, características que ficaram bem evidenciadas no modo como se empenhou no acompanhamento e motivação de todo o efectivo sob as suas ordens, conseguindo a sua adesão voluntária e entusiasta ao estudo, preparação e execução de acções de combate à criminalidade em toda a sua área de

responsabilidade. Igualmente, através de uma judiciosa gestão dos recursos disponíveis, procedeu a um significativo reforço da actividade operacional, do que resultaram elevados ganhos de segurança, visíveis através da redução dos índices de criminalidade registada.

Dotado de invulgar sentido de cooperação com todas as entidades militares e autoridades civis e conhecedor da importância que estes contactos assumem para a vida da unidade e prestígio da Guarda, incentivou e fortaleceu as ligações biunívocas de colaboração e de franca abertura com a comunidade local, o que lhe permitiu obter e manter um excelente clima de relacionamento com essas autoridades e instituições, contribuindo, assim, para o bem-estar e segurança dos cidadãos residentes na área da Brigada e de todos aqueles que a procuram seduzidos pelos diferentes atractivos que possui.

Saliente-se, ainda, o brilhante e notável trabalho de coordenação de todo o seu Estado-Maior, conseguindo, com energia, e de forma profunda, exaustiva e idónea, apresentar e desenvolver os trabalhos relativos ao processo decorrente da reforma da Guarda Nacional Republicana e do ajustamento do dispositivo territorial, visando uma maior eficácia operacional, nomeadamente aquele que respeita a toda a região à responsabilidade da Brigada.

De realçar que, cumulativamente com as funções que desempenha na Guarda, é, por força da orgânica do Exército, presidente do Conselho da Arma de Cavalaria e director honorário interino da mesma Arma, o que o obriga a um esforço redobrado, já que as responsabilidades inerentes a estes cargos são muito exigentes e absorventes, situação que é um paradigma das qualidades de trabalho e técnicas que o caracterizam.

Oficial de carácter firme, extremamente leal, de grande frontalidade e coragem, muito abnegado, que orienta a sua conduta pela prossecução dos valores morais e éticos que são predicados da vivência militar, o major-general Moraes de Medeiros é plenamente merecedor que os serviços por si prestados à Guarda e ao País sejam considerados extraordinariamente importantes, relevantes e distintíssimos.

5 de Maio de 2008. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*.

Louvo, por proposta do comandante-geral da Guarda Nacional Republicana, o MGEN (02514472) **Carlos Henrique Pinheiro Chaves**, pela forma notável como há dois anos e meio vem comandando a Escola Prática da Guarda Nacional Republicana, demonstrando, ao longo deste período, incedível competência profissional e grande dedicação ao serviço da segurança pública.

Oficial com uma inesgotável capacidade de trabalho, de iniciativa e de abnegação, o que, aliado a um particular talento para liderar os seus subordinados, lhe permitiu provocar uma significativa alteração qualitativa no funcionamento da Escola, quer no referente à administração dos assuntos correntes e, essencialmente, os de carácter financeiro quer, sobretudo, no que concerne ao seu fim teleológico: a qualidade da formação. De assinalar a forma corajosa como iniciou o estudo da organização da Unidade, a qual se encontra agrupada em três pólos (Queluz, Aveiro/Figueira da Foz e Portalegre), distantes uns dos outros, a acuidade que colocou na detecção dos seus pontos fortes e das suas vulnerabilidades e o modo pragmático como, com esforço e energia, encontrou soluções de muita dignidade para resolver os problemas com que foi confrontado e a motivação suplementar que conseguiu transmitir aos seus subordinados.

Merece especial referência o ritmo que imprimiu à transformação da ex-Escola Prática do Serviço de Transportes do Exército em Centro de Formação da Figueira da Foz, bem como o espírito de missão, de inovação e de adequação às novas formas de gestão dos recursos disponíveis de que deu mostras, características que ficaram novamente bem vincadas no processo de criação do Centro de Formação de Portalegre, projecto estruturante para a cidade e para a Guarda, que se destina a substituir o já obsoleto Agrupamento de Instrução de Portalegre, tendo, em ambos os casos, obtido resultados merecedores dos maiores encómios por parte de todas as entidades envolvidas.

O major-general Pinheiro Chaves, por força dos seus profundos e alargados conhecimentos técnicos e da sua visão estratégica para o futuro da Guarda, deu um contributo muito precioso, na sua área de responsabilidade, para a elaboração dos documentos que constituíram alguns dos subsídios

institucionais para a definição da Lei Orgânica da Guarda e dos diplomas dela decorrentes. De salientar, também, a reforma que introduziu em todo o sistema de ensino, de que se destaca a adaptação de instalações, a revisão da estrutura curricular dos diferentes cursos, a produção de um conjunto variado de elementos de apoio à instrução e a incursão pelas novas tecnologias, o que redundou em claro benefício da qualidade da formação e no acréscimo do número de formandos em cada ano.

Oficial-general ilustre, de excelsas qualidades pessoais e virtudes militares, que se afirma por um relacionamento ímpar com a sociedade civil e que faz reverter para a instituição a que pertence, o major-general Pinheiro Chaves é plenamente merecedor de que os serviços por si prestados à Guarda e ao País sejam considerados extraordinariamente importantes, relevantes e distintíssimos.

5 de Maio de 2008. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*.

Louvo, por proposta do comandante-geral da Guarda Nacional Republicana, o MGEN (12045973) **Samuel Marques Mota**, pela forma insigne como há mais de dois anos vem comandando a Brigada Fiscal da Guarda Nacional Republicana, demonstrando, ao longo deste período, inextinguíveis qualidades pessoais e virtudes militares, complementadas pela grande dedicação ao serviço da segurança pública.

Apesar de a sua unidade se encontrar dispersa por todo o território nacional, continental e insular, soube, sempre, com provado esforço e energia, acompanhar, em permanência, os efectivos colocados no terreno, quer com visitas frequentes ao dispositivo, quer no acompanhamento das operações mais complexas, o que lhe permitiu estabelecer um excelente nível de relacionamento com todos os militares dos diferentes postos hierárquicos e aperceber-se dos problemas diários inerentes à actividade da Brigada. O conhecimento perfeito que tem da sua unidade permitiu-lhe elaborar um bem estruturado plano de ocupação e recuperação das instalações, com particular relevo para as das Regiões Autónomas, as quais, face ao estado de degradação que já apresentavam, constituíam um factor que afectava negativamente o moral dos militares que as ocupavam.

O major-general Marques Mota dedicou uma especial atenção à actividade operacional da unidade, quer promovendo e incentivando o planeamento e a execução do mais diversificado tipo de acções, quer acompanhando, de muito perto, o desenrolar das mesmas.

Merecem significativo realce as actividades da investigação criminal da Brigada, que se notabilizou no domínio dos processos fiscais de elevada complexidade, as operações desenvolvidas no âmbito da Agência Europeia FRONTEX e as executadas em colaboração bilateral com a Guardia Civil de Espanha, com projecção de meios marítimos para águas territoriais deste último país, ambas para combater o tráfico de droga e a imigração ilegal, que se vêm saldando em resultados extraordinariamente satisfatórios, muito prestigiando a Brigada e a própria Guarda.

Oficial com uma visão estratégica do futuro muito clara e com a noção perfeitamente correcta da missão fiscal desejável para a Guarda, desenvolveu aturados estudos de que se destacam os relacionados com os diplomas subsequentes à nova Lei Orgânica da Guarda e os que deram um contributo muito importante para a estruturação do Projecto SIVICC. De assinalar, também, a forma urbana, mas simultaneamente frontal e corajosa, como se relacionou com as direcções de diversos organismos pertencentes à Procuradoria-Geral da República, Ministério da Justiça, Ministério das Finanças e Forças Armadas, o que lhe permitiu conquistar o respeito e a aceitação dessas entidades e obter sucesso na defesa, intransigente, dos superiores interesses da Guarda.

Oficial-general que prima pelo cumprimento escrupuloso dos valores e normas morais que regem a vida militar, com uma postura excelsa que o constitui como exemplo para todos os seus oficiais, o major-general Marques Mota é plenamente merecedor que os serviços por si prestados à Guarda e ao País sejam considerados extraordinariamente importantes, relevantes e distintíssimos.

5 de Maio de 2008. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*.

Louvo, por proposta do comandante-geral da Guarda Nacional Republicana, o MGEN (07366275) **João Manuel Peixoto Apolónia**, pela forma brilhante, extremamente competente e eficaz como nos últimos dois anos vem exercendo o cargo de comandante da Brigada Territorial n.º 5, da Guarda Nacional Republicana, constituindo-se como um contributo dedicado e incontornável para a segurança pública na região Centro do País.

A sua acção inteligente, profunda e abrangente, centrada na missão atribuída àquela unidade, orientou-se para a defesa intransigente e prioritária dos direitos de cidadania plena das populações servidas, no combate activo ao fenómeno preocupante e crescente de uma criminalidade típica mas geradora de sentimentos de insegurança potenciados e inquietantes e, também, na elevação dos níveis de formação técnica, cívica e ética do efectivo da Brigada. Com um entendimento claro sobre o alcance estratégico da missão da Guarda, a que deu um suporte consistente através de uma conduta pessoal exigente, sensata, firme, enérgica e corajosa, foi possível alcançar excelentes resultados operacionais, publicamente reconhecidos, tanto no plano afectivo dos cidadãos beneficiários dessas acções, como no âmbito das diferentes instituições regionais.

Oficial que deixa uma marca indelével nos anais da Brigada Territorial n.º 5, caracterizada por um estatuto moral de muita nobreza, estoicismo e abnegação, e um sentido de responsabilidade e capacidade de decisão que são timbre de um comandante que enfrentou múltiplos e complexos desafios com serenidade e determinação, que estimulou e conseguiu a adesão plena, voluntária e consciente dos seus subordinados, em relação aos quais sempre demonstrou preocupação com as suas condições de vivência e bem-estar, que consolidou e fortaleceu a coesão interna da unidade, que se empenhou em estabelecer renovadas dinâmicas de actuação, adequadas à evolução da criminalidade e à afirmação de novas competências, projectando da sua Brigada uma imagem de grande relevo e credibilidade e cimentando e reforçando o seu prestígio em toda a sua vasta zona de acção.

Pelo alargado acervo das suas qualidades pessoais e profissionais e virtudes militares amplamente divulgadas, onde avultam a integridade de carácter, a frontalidade de atitudes e o relacionamento fácil, o elevado sentido do dever, o culto da lealdade e da honra, a capacidade de trabalho e a total disponibilidade, é o major-general Peixoto Apolónia plenamente merecedor que os serviços por si prestados à Guarda e ao País sejam considerados extraordinariamente importantes, relevantes e distintíssimos.

5 de Maio de 2008. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*.

Louvo, por proposta do comandante-geral da Guarda Nacional Republicana, o COR CAV (61472672) **Gil Herberto e Edgar de Freitas Armada de Menezes**, pelas excepcionais qualidades e virtudes militares e pela grande dedicação ao serviço da segurança pública, demonstradas ao longo dos dois anos em que já comandou o Regimento de Cavalaria da Guarda Nacional Republicana.

Oficial que comanda a sua unidade, caracterizada pela dificuldade acrescida de ter as suas subunidades dispersas por vários aquartelamentos, de forma extremamente responsável e ponderada, cultivando em exemplar grau a correcção e a educação no trato, quer com superiores hierárquicos, quer com subordinados, é com provado esforço, energia e abnegação que conduz todos os assuntos concernentes ao cargo que exerce, sendo paradigma o modo como tem impulsionado a implementação de novas valências atribuídas ao seu Regimento e consolidado e melhorado todas as tarefas tradicionais que lhe estão cometidas, nomeadamente as equipas do *Tourist Support Patrol* e dos militares que integram as forças que têm participado em operações de apoio à paz, no primeiro caso, e, no segundo, as cerimónias de entrega de credenciais dos embaixadores, do render da guarda no Palácio de Belém, as escoltas de honra, as actuações da Charanga a cavalo e do carrossel moto, o emprego das subunidades de restabelecimento e manutenção de ordem pública e outras que têm, na sua totalidade, atingido expressivos níveis de excelência e que em muito têm prestigiado e dignificado a imagem do Regimento de Cavalaria e da própria Guarda.

Militar muito disciplinado, modela a sua acção por uma serenidade contagiante, vertida na defesa dos superiores interesses da unidade e dos seus militares, que insinamente comanda, sempre orientada na indispensável rentabilização dos meios e na prossecução de objectivos fixados à unidade,

evidenciando a forma sensata e corajosa que utiliza para os alcançar, a par do brio, garbo e pundonor que patenteia quando é chamado a assumir posições de destaque no comando de forças montadas, como tem sido exemplo a parada militar do Dia da Guarda. De realçar a forma metódica e inteligente como dirigiu, no âmbito do processo de reestruturação da Guarda, os trabalhos tendentes à projecção da unidade no futuro, propiciando um ambiente de grande tranquilidade e possibilitando que os mesmos fossem pautados por índices de grande competência profissional e de notável eficiência.

O coronel Armada de Menezes tem-se, ainda, distinguido pela forma emérita como se vem relacionando com a sociedade civil, sobretudo com os organismos cujo objectivo de existência é o cavalo e as diferentes actividades que o envolvem, promovendo, desta forma, uma salutar cooperação com essas entidades e uma renovação interna, dentro do respeito pelas mais nobres tradições da arma de cavalaria, essenciais à afirmação da identidade do seu Regimento, de características únicas no seio das forças de segurança de todo o mundo, e que tem sido, também, estandarte da própria Guarda.

Oficial dotado de elevados dotes de carácter e de lealdade, de formação moral e ética irrepreensível, com uma carreira impoluta, o coronel Armada de Menezes é plenamente merecedor que os serviços por si prestados à Guarda e ao País sejam considerados extraordinariamente importantes, relevantes e distintíssimos.

5 de Maio de 2008. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*.

Louvo, por proposta do secretário-geral do Gabinete Coordenador de Segurança, o TCOR CAV (09168385) **Maximiano Jorge Henriques Gomes**, da Guarda Nacional Republicana, pelo modo extraordinariamente competente, dinâmico e muito eficiente como tem vindo a desempenhar já há cerca de três anos e meio as funções de membro permanente do Gabinete Coordenador de Segurança, assumindo com grande dedicação, discernimento e sentido do dever, uma perfeita ligação com a Força de Segurança a que pertence e cumprindo, exemplarmente, as variadas tarefas que lhe foram designadas no exercício das competências daquele Gabinete.

Tendo já servido naquele Gabinete, por ocasião da realização do EURO-2004, de que saiu para cumprir comissão de serviço, por escolha, no Iraque, ficou, logo desde essa altura, bem patenteado o seu espírito esclarecido, nobreza de carácter, irrepreensível conduta ética e grande sentido de missão. Todos estes atributos, permanentemente evidenciados, têm-lhe permitido um excelente e muito apreciado desempenho em todas as circunstâncias, cumprindo com exemplar eficácia as difíceis tarefas de representação e coordenação, quer em reuniões alargadas e em exercícios conjuntos com entidades diversas, quer integrando comissões e grupos de trabalho no âmbito de programas especiais de segurança interna.

Culto e inteligente, denotando integridade e lealdade irrepreensíveis, vincado sentido de responsabilidade e do dever, tem -se notabilizado o tenente-coronel Maximiano Gomes como oficial de escol, dignificando e prestigiando aquele Gabinete e a Guarda Nacional Republicana, sendo por isso de inteira justiça que os serviços por si prestados sejam publicamente elogiados e considerados importantes, relevantes e muito distintos.

16 de Julho de 2008. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*.

Louvo, por proposta do comandante-geral da Guarda Nacional Republicana, o MAJ INF (1910765) **Jorge Ludovico Bolas**, da Guarda Nacional Republicana, pela grande competência profissional, subordinação consciente, extraordinária dedicação e espírito de bem servir com que desempenhou as funções de oficial de operações e, cumulativamente, chefe da Secção de Investigação Criminal da Brigada Territorial n.º 2.

Oficial de sólida formação moral e profissional que assenta o seu comportamento na prática constante das virtudes da lealdade e da honra, soube, permanentemente, executar as tarefas que lhe foram confiadas com pragmatismo, adequada sobriedade e superior inteligência. Mercê do empenhamento pessoal no planeamento e na execução das operações tático-policiais à sua

responsabilidade deu um contributo decisivo à prevenção e ao combate à criminalidade, particularmente a de cariz violenta, que se registou na zona de acção da unidade, daí resultando elevado prestígio para a sua Brigada e para a Guarda Nacional Republicana.

De fácil relacionamento, muito disciplinado e constituindo pelo exemplo da sua conduta uma referência para os militares que comandou, granjeou o respeito e a consideração de todos os que com ele privaram que, unanimemente, lhe reconhecem qualidades profissionais de eleição e características pessoais para o difícil trabalho de comando da Unidade de Investigação do Crime Especialmente Violento da Brigada Territorial n.º 2. Em estreita coordenação com o Ministério Público e outras forças e serviços de segurança levou a cabo esta missão de elevado grau de perigosidade, invulgarmente absorvente e desgastante e que exigiu o sacrifício frequente do seu bem-estar pessoal e familiar, com grande coragem física e moral e provado esforço.

A forma meticulosa, sistematizada e persistente como dirigiu as actividades de pesquisa, recolha e tratamento da informação contribuíram decisivamente para a obtenção de resultados significativos em múltiplas acções operacionais, em particular nas desencadeadas nos meses de Março, Setembro e Dezembro de 2008, amplamente divulgadas pelos órgãos de comunicação social, e que culminaram com a detenção de quatro importantes membros do denominado «*Gang do Multibanco*» que, há mais de dois anos, vinham desenvolvendo a sua actividade delituosa.

Possuidor de sólida vontade férrea e atributos pessoais e profissionais que reflectem a sua natural aptidão para bem servir em todas as circunstâncias com grande disponibilidade, entusiasmo e dedicação, o major Jorge Bolas merece ser publicamente distinguido pelo trabalho realizado e que o serviço público por si prestado e de que resultou honra, lustre e distinção para a sua Unidade e para a Guarda Nacional Republicana seja considerado como extraordinário, relevante e distinto.

21 de Janeiro de 2009. — O Ministro da Administração Interna, *Rui Carlos Pereira*.

Nos termos do artigo 8.º, n.º 2 do RDM, avoco o louvor concedido ao COR INF (12157682) **Rui Fernando Baptista Moura** pelo Representante Militar Nacional junto do SHAPE, e publicado na Ordem de Serviço n.º 50, deste Estado-Maior-General, em 12 de Dezembro de 2008.

“ O COR INF (12157682) Rui Fernando Baptista Moura vai destacar da sua actual situação de Branch Head da Joint Operations Support (OSC OCJ 0010) pondo assim fima a três anos de serviço no Supreme Headquarters Allied Powers of Europe (SHAPE), na Divisão de Operations (J3).

Do vasto leque de actividades desenvolvidas naquele Quartel-General (QG) pelo COR Moura, para além das suas normais competências nos domínios do planeamento e coordenação das diferentes actividades no âmbito das Operações afigura-se ser de salientar a sua actuação com “Acting ACOS J3”, durante as ausências e impedimentos do Chefe de Divisão, o desenvolvimento e coordenação dos requisitos no âmbito do METOC na área do ACO e das PSYOPS e ainda como Chairman do SHAPE Counter-IDE WG, sendo que das sua acção recolheu os amiores elogios da estrutura do comando. De realçar igualmente a actividade desenvolvida na sua qualidade de oficial mais antigo dos que prestam serviço na estrutura do SHAPE e a prestimosa colaboração que sempre soube dispensar ao Representante Militar Nacional.

Oficial dotada de elevada craveira técnica extremamente competente, organizado e com grande espírito de bem servir o COR Moura sempre evidenciou as excelentes qualidades que possui, o que lhe permitiu exercer com elevados níveis de eficiência e assinalável competência profissional as funções cometidas durante a comissão de serviço que agora termina.

À competência técnica e a uma constante procura de rigor nos procedimentos a adoptar, soube o Coronel Moura aliar qualidades humanas, sociais e morais traduzidas na afirmação constante de elevados dotes de carácter e lealdade, numa permanente procura do desenvolvimento de um clima de camaradagem e relacionamento com os militares e civis que com ele privaram, actividade que desenvolveu com naturalidade.

Assim, no uso das competências que me são conferidas pelo artigo 6.º do regulamento de Disciplina Militar, conjugado com o disposto no Despacho n.º 19/CEMGFA/2000, de 12 de

Dezembro, alterado pelos Despachos n.º 5/CEMGFA/2001, de 8 de Maio e Despacho n.º 9/CEMGFA/2001, de 12 de Junho, louvo o COR (12157682) Rui Fernando Baptista Moura pela elevada competência profissional demonstrada e pelas excepcionais qualidades militares e virtudes pessoais, dotes de carácter, lealdade, dedicação e sentido de responsabilidade, evidenciadas no exercício das funções que lhe foram cometidas, o que lhe granjeou a consideração de todos os que com ele privaram, contribuindo desse modo para a dignificação e lustre das Forças Armadas Portuguesas, o que me leva a considerar os serviços prestados como relevantes e distintos.”

12 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Nos termos do artigo 8.º, n.º 2 do RDM, avoco o louvor concedido ao TCOR INF (04633584) **António Pedro Proença Esgalhado** pelo Representante Militar Nacional junto do SHAPE, e publicado na Ordem de Serviço n.º 50, deste Estado-Maior-General, em 12 de Dezembro de 2008.

“ O TCOR INF (04633584) António Pedro Proença Esgalhado desempenhou nos últimos três anos as funções de Staff Officer (OSC HRN 0010) na Personnel Division (J1), no Supreme Headquarters Allied Powers of Europe (SHAPE), sendo directamente responsável pela secção relativa ao ACO North and SHAPE, no Manpower and Organisation Branch.

Do vasto leque de actividades desenvolvidas naquela área específica pelo TCOR Esgalhado salienta-se a acção e participação em todo o processo da criação do Intelligence Fusion Center e do NATO Special Coordination Centre, encontrando-se presentemente profundamente envolvido em todo o processo relativo ao PE Review. Ainda durante este período o TCOR Esgalhado participou em inúmeras reuniões e conferências sobre pessoal em representação do SHAPE, designadamente as relativas ao out-cycle manpower requirements com as nações membros e prestou apoio ao NDMC e MBC, desenvolvendo uma actividade notável na prossecução da adequada aplicação dos standards e na implementação das directivas produzidas nesta área.

Detentor de uma sólida formação militar e profissional o TCOR Esgalhado, no desempenho das exigentes funções que lhe foram cometidas sempre evidenciou as excelentes qualidades que possui, a conduta empenhada, irrepreensível, responsável e exigente no rigoroso cumprimento das normas e procedimentos técnicos OTAN específicos para a sua área de trabalho e a determinação demonstrada, o que lhe permitiu exercer com elevados níveis de eficiência e assinalável competência profissional as funções cometidas durante a comissão de serviço que agora termina. Não possuindo experiência significativa dedicada a estes sectores de actividade, cuja especificidade escapa à matriz funcional dos cargos tradicionalmente ocupados ao longo da carreira, a acção desenvolvida pelo TCOR Esgalhado reveste, por isso, valor acrescido e comprova uma dedicação digna de particular apreço.

À competência técnica, soube o TCOR Esgalhado aliar qualidades humanas, sociais e morais traduzidas na afirmação constante de elevados dotes de carácter e lealdade, numa permanente procura do desenvolvimento de um clima de saudável camaradagem e amizade com os militares que com ele privaram, actividade que desenvolveu com extrema naturalidade.

Assim, no uso das competências que me são conferidas pelo artigo 6.º do regulamento de Disciplina Militar, conjugado com o disposto no despacho n.º 19/CEMGFA/2000, de 12 de Dezembro, alterado pelos Despachos n.º 5/CEMGFA/2001 de 8 de Maio e Despacho n.º 9/CEMGFA/2001 de 12 de Junho, louvo o TCOR INF (04633584) António Pedro Proença Esgalhado pela elevada competência profissional demonstrada e pelas relevantes qualidades pessoais e virtudes militares, dotes de carácter, dedicação e sentido de responsabilidade, evidenciadas no exercício das funções que lhe foram cometidas, o que lhe granjeou a consideração das entidades (OTAN) com quem se relacionou, contribuindo significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão do Estado-Maior-General das Forças Armadas.”

12 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Nos termos do artigo 8.º, n.º 2 do RDM, avoco o louvor concedido ao TCOR ENG (01506285) **Fausto Manuel Vale do Couto** pelo Representante Militar Nacional junto do SHAPE, e publicado na Ordem de Serviço n.º 50, deste Estado-Maior-General, em 12 de Dezembro de 2008.

“ O TCOR ENG (01506285) **Fausto Manuel Vale do Couto** vai destacar da sua actual situação (OSC FDP 0010) pondo assim fim a três anos de serviço no Supreme Headquarters Allied Powers of Europe (SHAPE), inicialmente na Divisão de Logistics (J4) e, desde há cerca de dois anos, no Capability Management Directorate (CMD), na estrutura da Divisão de Plans & Policy (J5), sendo directamente responsável pela secção de Plans & Programmes no Crises Response Operations Branch (CRO).

Do vasto leque de actividades desenvolvidas naquele Quartel- General (QG) pelo TCOR Couto, para além das suas normais competências nos domínios do planeamento e coordenação das diferentes actividades no âmbito do CRO relacionadas com a constituição e acompanhamento dos diferentes dossiers relativos a requisitos e capacidades necessárias para a condução das operações nos diversos teatros em que as forças participantes da NATO actuam, afigura-se ser de salientar a sua prestação como representante do SHAPE no Comité de Infra-estruturas, fora onde os financiamentos necessários à concretização dos requisitos eram obtidos.

Oficial dotado de grande craveira técnica, extremamente competente, organizado e com elevado espírito de bem servir o TCOR Couto sempre evidenciou as excelentes qualidades que possui, o que lhe permitiu exercer com elevados níveis de eficiência e assinalável competência profissional as funções cometidas durante a comissão de serviço que agora termina.

À competência técnica, soube o Tenente-coronel Couto aliar qualidades humanas, sociais e morais traduzidas na afirmação constante de elevados dotes de carácter e lealdade, numa permanente procura do desenvolvimento de um clima de sã camaradagem e amizade com os militares e civis que com ele privaram, actividade que desenvolveu com naturalidade.

Assim, no uso das competências que me são conferidas pelo artigo 6.º do Regulamento de Disciplina Militar, conjugado com o disposto no Despacho n.º 19/CEMGFA/2000, de 12 de Dezembro, alterado pelos Despachos n.º 5/CEMGFA/2001, de 8 de Maio e Despacho n.º 9/CEMGFA/2001, de 12 de Junho, louvo o TCOR (01506285) Fausto Manuel Vale do Couto pela elevada competência profissional demonstrada e pelas relevantes qualidades pessoais e virtudes militares, dotes de carácter, lealdade, dedicação e sentido de responsabilidade, evidenciadas no exercício das funções que lhe foram cometidas, o que lhe granjeou a consideração de todos os que com ele privaram, contribuindo desse modo para a dignificação das Forças Armadas Portuguesas, e consequentemente de Portugal, creditando-o como um oficial de muito elevado mérito.”

12 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Nos termos do artigo 8.º, n.º 2 do RDM, avoco o louvor concedido ao TCOR ENG (00907086) **João Paulo de Almeida** pelo Representante Militar Nacional junto do SHAPE, e publicado na Ordem de Serviço n.º 50, deste Estado-Maior-General, em 12 de Dezembro de 2008.

“ O TCOR ENG (00907086) **João Paulo de Almeida**, por ter terminado a comissão de serviço para que tinha sido nomeado, destacou da sua situação de Staff Officer na secção de G3 OPS (SO1 G3 Operations) no Allied Rapid Reaction Corps Headquarters (HQ ARRC) em Mönchengladbach, na Alemanha.

Do vasto leque de actividades desenvolvidas naquele Quartel-General (HQ) pelo TCOR Almeida, para além das suas normais competências na condução e coordenação dos trabalhos do Centro de Operações do HQ ARRC afigura-se ser de salientar a sua acção na condução do Centro de Operações (OPSCEN), quando em operações ou exercícios, a actuação como Deputy do DACOS G3 Ops, a actualização da base de dados das forças atribuídas e acção na determinação das especificações dos exercícios, coordenação e monitorização das actividades da divisão no respeitante e nomeações,



pontos de contactos e suspense dates. Desenvolveu ainda extensa actividade como ponto de contacto para todos os aspectos relativos à preparação das forças, quer no papel de conferencista quer como assistente atento, das diferentes iniciativas em que o HQ ARRC se encontrou envolvido decorrente do seu planeamento de actividades.

De realçar igualmente a actividade desenvolvida na sua qualidade de Senior National Representative (SNR) tendo concretizado diversas acções de representação em datas da maior representatividade para Portugal e a sempre pronta e prestimosa colaboração que sempre soube dispensar ao Representante Militar Nacional.

Oficial dotado de grande craveira técnica, extremamente competente, organizado e com elevado espírito de bem servir o TCOR Almeida sempre evidenciou as excelentes qualidades que possui, o que lhe permitiu exercer com elevados níveis de eficiência e assinalável competência profissional, inteiramente reconhecida pelos seus superiores directos, as funções cometidas durante a comissão de serviço que agora termina.

À competência técnica e a uma constante procura de rigor nos procedimentos a adoptar, soube o TCOR Almeida aliar qualidades humanas, sociais e morais traduzidas na afirmação constante de elevados dotes de carácter e lealdade, numa permanente procura do desenvolvimento de um clima de excelente camaradagem e relacionamento com os militares e civis que com ele privaram, actividade que desenvolveu com naturalidade.

Assim, no uso das competências que me são conferidas pelo artigo 6.º do Regulamento de Disciplina Militar, conjugado com o disposto no Despacho n.º 19/CEMGFA/2000, de 12 de Dezembro, alterado pelos Despachos n.º 5/CEMGFA/2001, de 8 de Maio e Despacho n.º 9/CEMGFA/2001, de 12 de Junho, louvo o TCOR (00907086) João Paulo de Almeida pela elevada competência profissional demonstrada e pelas excepcionais qualidades militares e virtudes pessoais, dotes de carácter, lealdade, dedicação e sentido de responsabilidade, evidenciadas no exercício das funções que lhe foram cometidas, o que lhe granjeou a consideração de todos os que com ele privaram, contribuindo desse modo para a dignificação e lustre das Forças Armadas Portuguesas, o que me leva a considerar os serviços prestados como relevantes e distintos.”

12 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Louvo o TCOR INF (14752086) **Lúcio Manuel Soeiro Marinho de Campos** pela forma competente, dedicada e muito profissional como exerceu as suas funções na Repartição de Logística do Quartel-General da Kosovo Force (J4 Branch/HQ KFOR) desde Julho de 2007 a Março de 2008.

Oficial dotado de elevado espírito de missão, disciplinado e zeloso no cumprimento do dever, revela extraordinária capacidade de trabalho e uma particular atitude de disponibilidade, prontidão e desprendimento perante as tarefas que lhe são atribuídas, independentemente das exigências decorrentes da especificidade de cada missão.

Oficial de excelente craveira técnico-profissional, dinâmico, criativo e com visível iniciativa, desenvolveu um trabalho notável na coordenação e na conduta das missões que lhe foram atribuídas, designadamente no estabelecimento dos conceitos logísticos no seio da KFOR e da sua divulgação em diversas acções de formação, no acompanhamento e actualização da evolução da situação logística da KFOR, e na preparação de reuniões de coordenação a nível do Teatro de Operações, de que foram exemplo as *Theatre Logistic Conferences* e os *National Support Element Meetings*. Tal desempenho mereceu público reconhecimento pelas autoridades militares internacionais, designadamente do *Acting Chief-of-Staff for Support* do QK/KFOR.

Inserido na Comunidade Portuguesa da KFOR, o tenente-coronel Marinho de Campos soube prestar todo o apoio necessário aos vários *Senior National Representative* com quem serviu, enquanto contribuía para o bom ambiente tão necessário quando se encontra numa missão fora do Território Nacional.

Pelo extraordinário desempenho e relevantes qualidades pessoais que evidencia, a que associa excepcionais qualidades e virtudes militares, pela afirmação constante de elevados dotes de carácter, lealdade, abnegação, espírito de sacrifício e de obediência e competência profissional, o tenente-coronel Marinho de Campos é merecedor que os serviços por si prestados, que contribuíram significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da KFOR e que muito prestigiaram o Exército e Portugal em ambiente internacional, sejam considerados importantes, relevantes e de muito elevado mérito.

22 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Louvo o TCOR INF (14612188) **Paulo Jorge Borges Simões de Abreu** pela extraordinária competência no âmbito técnico-profissional, zelo e dedicação com que desempenhou o cargo de *Strategic Plans and Policy Advisor/Mentor 2* integrado na *NATO Training Mission - Iraque* (NTM-I), como Elemento Nacional Destacado (END).

Oficial dotado de excepcionais qualidades e virtudes militares conseguiu através de uma destacada capacidade de organização e de trabalho, melhorar consideravelmente o nível de funcionamento do *Joint Operations Centre* (JOC), no Ministério da Defesa Nacional do Iraque (MoD), quer no processamento global do expediente das diversas fontes de informação no terreno e do *Iraqi Ground Forces Command*, quer na realização de estudos, planos e propostas no âmbito da reestruturação e reorganização da estrutura funcional do JOC/MoD, destacando-se particularmente o esforço desenvolvido na instrução ministrada aos oficiais nas várias áreas de Estado-Maior, alcançando resultados muitíssimo satisfatórios e superiormente reconhecidos pelas altas entidades militares.

Evidenciando um extraordinário espírito de sacrifício e de obediência, que complementado com os excelentes conhecimentos no campo técnico-profissional e por uma conduta de assinalável rigor e dinamismo, concretizou a reformulação do *Battle Update Assessment* que constitui um importante *briefing* de apresentação semanal das actividades desenvolvidas no âmbito das Forças Armadas Iraquianas, assegurando o sucesso na apresentação da diversidade das operações e actividade das forças, com níveis de pertinência e relevância muito elevados, obtendo um extraordinário grau de interacção e cooperação no relacionamento com as entidades militares iraquianas.

Pela afirmação constante de elevados dotes de carácter e excelentes qualidades pessoais evidenciados em todos os actos da sua vida e ao longo da sua carreira militar, o tenente-coronel Simões de Abreu é digno merecedor de ser apontado ao respeito e à consideração pública, devendo os serviços por si prestados ser considerados relevantes e de elevado mérito, contribuindo significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão das Forças Armadas.

25 de Novembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Louvo o MAJ INF (01292286) **Rui Carlos Monteiro de Oliveira**, pelo elevado espírito de missão, e exemplar dedicação com que desempenhou, de Setembro de 2007 a Agosto de 2008, a função de Chefe de Equipa, da *Liason and Observation Team*/Derventa, no âmbito da Operação ALTHEA/EUFOR, onde demonstrou no âmbito técnico-profissional uma elevada competência e extraordinário desempenho, aliadas a relevantes qualidades pessoais, a par de um invulgar espírito de obediência.

Na área operacional desenvolveu uma importante e muito valiosa acção na preparação, acompanhamento e coordenação das inúmeras actividades de ligação diária com o Município e Representantes das Comunidades Locais, bem como das autoridades locais, com quem manteve um excelente relacionamento, fruto da sua notável frontalidade e invulgar verticalidade de princípios e atitudes, muito apreciadas, e enaltecidas várias vezes, pelo Presidente do Município de Derventa.

Substituindo o Comandante da LOT na sua ausência, demonstrou uma excepcional capacidade de trabalho, patenteada na elaboração e pela excelência dos relatórios enviados para o escalão superior relativos ao Município de Derventa, sendo ainda de realçar a sua iniciativa de acções de ajuda humanitária em escolas e centros sociais na sua área de responsabilidade, actividades que tiveram reflexos extremamente positivos, contribuindo, para reforçar uma imagem positiva da EUFOR e de Portugal.

Pelas virtudes militares patenteadas e pelo trabalho que desenvolveu no último ano nos Elementos Nacionais Destacados na EUFOR, o major Monteiro de Oliveira, contribuiu significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão do Estado-Maior-General das Forças Armadas no Teatro de Operações da Bósnia-Herzegovina, sendo por isso merecedor de que os serviços prestados sejam considerados relevante e de elevado mérito

25 de Novembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Louvor o MAJ ENG (07663292) **João Paulo do Amaral de Oliveira** pelas excepcionais qualidades e virtudes militares evidenciadas no cumprimento da missão de serviço que decorreu entre 24 de Abril e 24 de Outubro de 2008, como Oficial Coordenador dos Comandos Regionais (RC) para as operações contra engenhos explosivos improvisados (C-IED) no Quartel-General da International Security Assistance Force (ISAF), em Cabul, no Teatro de Operações do Afeganistão. No desempenho de tão exigentes funções numa área funcional muito sensível e de extrema relevância no actual contexto operacional no Teatro de Operações do Afeganistão, revelou elevada competência profissional, espírito de sacrifício e proficiência, na análise e processamento da informação recolhida. Acresce ainda que fruto das tarefas que tinha atribuídas e dos conhecimentos que demonstrou possuir, contribuiu significativamente para a definição de um modelo de análise integrada de C-IED da ISAF para fazer face à ameaça.

Adquire igualmente especial realce o seu contributo na preparação e realização da primeira conferência de C-IED efectuada pela ISAF. Paralelamente, as suas responsabilidades incluíram ainda a implementação de mecanismos de monitorização e controlo dos meios e equipamentos de C-IED, através de um novo sistema de relatórios que permitiu a normalização das operações e procedimentos de C-IED nos diversos RC.

Dotado de sólidos conhecimentos técnico-profissionais e de uma postura militar absolutamente irrepreensível, o major Amaral de Oliveira constituiu-se como uma verdadeira mais-valia para a Repartição de C-IED que integrou, contribuindo para a afirmação e dignificação do Exército Português no seio dos seus parceiros da Aliança Atlântica e dos diversos países que integram a ISAF.

Do seu extraordinário desempenho e relevantes qualidades pessoais demonstradas, resultou honra e lustre para as Forças Armadas Portuguesas, contribuindo significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão do Estado-Maior-General das Forças Armadas.

2 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Louvo o SCH ART (11318883) **José Artur Pialgata Gonçalves Santos** pelo excepcional zelo, e pela elevada competência no âmbito técnico-profissional, revelados no desempenho do cargo de *Assistant PAO* integrado na *NATO Training Mission - Iraque* (NTM-I), como Elemento Nacional Destacado (END).

Militar muito disciplinado e rigoroso na sua conduta diária, possuidor de elevado espírito de sacrifício e de obediência, constituiu-se elemento de referência na NTM-I como sendo um colaborador prestimoso e permanente no desenvolvimento do serviço e das tarefas diárias do Gabinete do PAO, com as diversas coberturas fotográficas e o acompanhamento das inúmeras visitas de trabalho dentro e fora da *International Zone*, com o apoio à realização de entrevistas e conferências de

imprensa de elevado valor mediático, com a actualização da página da Intranet da NTM-I em equipamento NATO SECRETO, e ainda com a elaboração da Newsletter mensal da NTM-I, contribuindo de forma muito significativa para a divulgação oportuna dos eventos e actividade da NTM-I, mesmo com o sacrifício do seu período de lazer, nunca olhando às dificuldades nem à instabilidade decorrente do ambiente operacional.

Demonstrando em todas as circunstâncias um elevado dinamismo aliado a invulgares capacidades de trabalho e de organização, garantiu ainda no âmbito das atribuições de carácter nacional a actualização de um arquivo de documentação oficial de cariz administrativo dos END, realizando também um arquivo fotográfico e concretizando de forma eficiente outros trabalhos audiovisuais que lhe foram sucessivamente solicitados em acumulação de funções.

Pelas relevantes qualidades pessoais e pelo seu extraordinário desempenho evidenciado ao longo da missão, o sargento-chefe Gonçalves Santos é digno de ser apontado ao respeito e à consideração pública como exemplo que contribuiu significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão das Forças Armadas

25 de Novembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Louvo o SAJ AM (12175184) **Paulo Alexandre Veloso Gonçalves**, pela extraordinariamente empenhada acção e pelas relevantes qualidades pessoais e profissionais evidenciadas, durante o último ano, período em que deu um excelente contributo na Operação ALTHEA/EUFOR no Teatro de Operações da Bósnia-Herzegovina.

Militar com distinta educação e sólida formação militar e humana, revelou elevados dotes de carácter, lealdade e abnegação, desempenhando as suas tarefas em rigor, clareza, e eficiência, demonstrando sempre elevado espírito de camaradagem e de bem servir.

Como Adjunto do Comandante da LOT House Derventa/EUFOR evidenciou uma notável capacidade de trabalho e espírito de iniciativa, interpretando com grande sentido de oportunidade as orientações difundidas para o cumprimento da missão, desenvolvendo uma valiosa acção na preparação, acompanhamento e coordenação das inúmeras actividades administrativas, de que se destaca a elaboração de contratos e a gestão do pessoal civil contratado.

O sargento-ajudante Veloso Gonçalves, acumulou com as funções de Adjunto Administrativo-logístico e Financeiro/Tesoureiro do Contingente Nacional, onde demonstrou no âmbito técnico-profissional uma elevada competência e extraordinário desempenho, aliadas a relevantes qualidades pessoais, assumindo-se como um excelente colaborador nesta área sensível.

Militar possuidor de reconhecida proficiência, excelentes conhecimentos técnicos e dedicação ao serviço, o sargento-ajudante Veloso Gonçalves, pelo excepcional e importante trabalho que desenvolveu no último ano nos Elementos Nacionais Destacados na EUFOR, contribuiu significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão Estado-Maior-General das Forças Armadas, na operação ALTHEA/EUFOR, sendo por isso merecedor de que os serviços prestados sejam considerados relevantes e de elevador mérito.

25 de Novembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, *Luís Vasco Valença Pinto*, general.

Louvo o MGEN (11329673) **José Herminio Estevão Alves**, Director da Direcção de Justiça e Disciplina do Comando do Pessoal, porque ao longo dos últimos 28 meses em que exerceu este importante cargo, o fez de uma forma muito competente e dedicada, evidenciando em todas as circunstâncias um conhecimento perfeito e um saber profundo de todos os assuntos relacionados com a administração da justiça e disciplina de que era primeiro responsável, pelo que se tornou num valioso e imprescindível colaborador do Tenente-General Ajudante-General do Exército.

Durante o exercício do seu cargo, patenteou elevados dotes de carácter e virtudes militares e assinalável espírito de colaboração, quer no âmbito do Comando do Pessoal, quer relativamente às restantes áreas de actividade, militares e civis, de que são exemplo a realização das Jornadas de Justiça e Disciplina, fórum de reflexão e divulgação de práticas e experiências no domínio em apreço.

Merece igualmente referência o empenhamento na promoção de estágios para os Oficiais em RV/RC, licenciados em Direito, com a finalidade de dar a conhecer as normas, directivas, métodos do trabalho da Direcção e da estrutura organizacional do Exército, bem como todos os estudos conducentes à criação de uma estrutura orgânica de apoio jurídico a elementos e forças destacadas em Teatros de Operações e aos relacionados com o Direito dos Conflitos Armados.

No desempenho das suas funções, o major-general Estevão Alves exerceu especial atenção no acompanhamento dos assuntos relacionados com o Estabelecimento Prisional Militar (EPM), na sua directa dependência e destinado a albergar elementos dos três Ramos das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, condenados judicialmente a penas de prisão, no âmbito do Código de Justiça Militar ou do Código Penal, onde a sua esclarecida e determinante acção de comando, revelou uma sólida formação humana, competente saber, aliados a um exemplar sentido do dever e espírito de missão que tem evidenciado ao longo da sua brilhante carreira militar.

Neste particular importa acrescentar o escrutínio a que o referido Estabelecimento está sujeito pelas situações de ordem humana e judicial decorrentes da componente penitenciária, às quais sempre opôs orientações e determinações pautadas pelo rigor, exigência, bom senso e sensibilidade humana e que confirmam, no âmbito das suas competências, a determinação na constante procura das soluções mais correctas ou o mais adequado encaminhamento, de que resultou prestígio para o Comando do Pessoal e para o Exército.

Releva-se ainda o contributo apoiante na promoção do relacionamento adequado e institucional, nomeadamente com os Tribunais de Execução de Penas, Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e outras entidades, procurando que, para além de assegurar o estrito cumprimento das penas de prisão por condenação judicial, se desenvolvessem as acções tendentes a permitir a progressiva reinserção dos militares na sociedade.

Por toda esta sua permanente actividade e no momento em que vai deixar as suas funções por ter sido nomeado para ocupar um alto cargo na estrutura da Guarda Nacional Republicana, muito me apraz salientar as qualidades do major-general Estevão Alves e vincar as virtudes militares que cultivava em alto grau, pelo que é de jus considerar os serviços por si prestados como relevantes e muito distintos.

9 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o COR TIR INF (19690372) **Jorge Manuel Vieira Alves Ferreira**, pelo assinalável brilhantismo demonstrado ao longo da sua carreira no serviço activo. Em todo o vasto leque de funções de Comando, de Direcção e de Estado-Maior que desempenhou, sobressaiu a sua elevada competência, dedicação e notório profissionalismo, a par de uma conduta militar exemplar assente na afirmação constante de elevados dotes de carácter, lealdade, abnegação e espírito de sacrifício inextinguíveis.

Grande parte da sua carreira decorreu no Campo Militar de Santa Margarida, ao serviço da Brigada Mecanizada Independente e actual Brigada Mecanizada, onde desempenhou funções como subalterno, capitão e oficial superior, tendo aí terminado o serviço activo como 2.º Comandante. Em todas as circunstâncias deu nota de grande determinação, excelente capacidade de planeamento e organização, elevado grau de conhecimentos técnicos e tácticos, notória iniciativa e dinamismo, qualidades amplamente confirmadas no seu desempenho como Chefe do Estado-maior do Campo Militar e da Brigada Mecanizada Independente, tendo dado um valioso contributo para a manutenção e aperfeiçoamento da “Escola de Conhecimentos” que constitui esta Grande Unidade.

Ainda como tenente-coronel, desempenhou um variado leque de funções, como as de professor e Director dos Cursos de Promoção a Oficial Superior e de Estado-Maior, no IAEM, tendo igualmente afirmado a sua elevada competência profissional, apoiada na sua diversificada experiência e sólidos conhecimentos doutrinários, impondo assinalável objectividade e realismo às soluções apresentadas, num clima de exemplar harmonia.

Como coronel, no comando do RI14, funções que acumulou com as de Chefe do Centro de Recrutamento de Viseu e as de Co-Presidente do Sénior Defense Group on Proliferation da OTAN, sobressaíram as suas excepcionais qualidades e virtudes militares, a par de evidente iniciativa consubstanciada nas inúmeras acções levadas a cabo com diversas entidades locais e regionais, cultivando excelentes relações institucionais, granjeando enorme prestígio para o seu Regimento e para o Exército. Nesse período, e durante a co-presidência Portuguesa do Sénior Defence Group on Proliferation (DGP), deu provas de profundo conhecedor dos mecanismos de funcionamento da Aliança, revelando-se um negociador hábil e gerador de consensos. A sua acção na organização e concepção do Seminário anual do DG em Lisboa, foi apreciada pelas mais elevadas autoridades como excelente, e da qual resultou prestígio e bom-nome para as Forças Armadas Portuguesas e para Portugal.

Ainda no posto de coronel, desempenhou as funções de 2.º Comandante da Brigada Ligeira de Intervenção, tendo reafirmado de novo as suas excelentes qualidades militares, destacando-se particularmente o seu elevado espírito de iniciativa e notório dinamismo, a par de extrema lealdade e sentido do dever. Salienta-se também neste período a obra de elevada qualidade por si finalizada e compilada: “Sant’Anna Três Séculos de Convento Um Século de Quartel”, demonstrando plenamente a sua aptidão para bem servir em diversas circunstâncias.

Termina o seu serviço activo, como Coronel Tirocinado, no desempenho das funções de 2.º Comandante da Brigada Mecanizada em acumulação com a de Director do projecto de Aquisição dos Carros de Combate Leopard 2 A6, que sob a sua coordenação, veio a conhecer notório dinamismo e desenvolvimento, fruto da sua natural habilidade para lidar com projectos complexos, em ambiente internacional, fazendo valer um conjunto de princípios e valores que pautaram toda a sua carreira militar, com destaque para a proficiência, extrema dedicação, lealdade e abnegação, tendo resultado em enormes benefícios financeiros e de eficácia para o Exército. Apesar do seu intenso envolvimento neste projecto, não deixou de desempenhar em pleno as tarefas inerentes às funções de 2.º Comandante da Brigada, com elevada qualidade, como ficou demonstrado no rigor e elevado profissionalismo em benefício das acções de planeamento e implementação do DISTAFF do Exercício Rosa Brava 2008, tendo uma vez mais deixado a sua marca de saber, dedicação, espírito de sacrifício e de bem servir.

Assim, pelo extraordinário desempenho no vasto conjunto de funções desempenhadas ao longo da sua carreira militar, quer em contexto nacional quer internacional, de que resultou honra e lustre para o Exército e para a Pátria, devem os serviços prestados pelo coronel tirocinado Alves Ferreira ser considerados como extraordinários, relevantes e distintíssimos.

21 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o COR ART (09028679) **Luís Francisco Botelho Miguel** pela forma altamente honrosa, e excepcionalmente eficiente com que desempenhou durante mais de um ano as funções de Chefe da Divisão de Informações do Estado-Maior do Exército, e pelas excepcionais qualidades e virtudes militares e dotes de carácter que desde sempre patenteou no cumprimento das tarefas que lhe foram confiadas.

Oficial de elevada craveira intelectual e aptidão para bem servir nas diferentes circunstâncias, revelou evidente competência técnico-profissional e sólidos conhecimentos doutrinários e técnicos no planeamento e coordenação dos estudos efectuados pela sua Divisão. Destacam-se pela sua importância para o Exército em particular e para as Forças Armadas em geral: a coordenação esclarecida dos assuntos relacionados com a introdução da capacidade de Informações, Vigilância,

Aquisição de Objectivos e Reconhecimento - ISTAR no Exército; na elaboração dos programas de actividades dos Adidos Militares acreditados em Portugal, com especial relevo para a preparação e coordenação de um Seminário subordinado ao tema “As transformações nos Exércitos Aliados”, evento que teve resultados relevantes; na dinamização, planeamento e apresentação de propostas para a melhor implementação da capacidade de informações no Exército, com relevo para as contribuições fundamentais para a definição de um “Elemento de Guerra de Informação”; a preparação e coordenação de acções de formação de militares na área das informações e segurança militares; a coordenação de acções tendentes ao reforço da cooperação com países aliados com destaque especial para o Brasil, através da preparação da revisão de um protocolo de cooperação existente.

Em toda a sua acção, onde sempre se destacou o seu saber, determinação e capacidade de iniciativa, demonstrou qualidades de abnegação e espírito de sacrifício exemplares, esclarecido e excepcional zelo e empenhamento no cumprimento das Missões que lhe foram confiadas, uma excelente cultura geral e militar, uma destacável capacidade de liderança e um excepcional espírito de iniciativa, equilibrado por um permanente sentido do dever e espírito de obediência e disciplina a par de um elevado bom senso. Contribuiu desta forma para a defesa enérgica e permanente dos interesses Nacionais e das Forças Armadas, em geral e do Exército em particular, tendo sido um Oficial determinante para a implementação da transformação do Exército, e do seu exemplo e competência profissional resultou honra, prestígio e lustre para o Exército, para as Forças Armadas e para o País, em geral.

De esmerada educação, honesto, frontal, praticando em elevado grau a virtude da lealdade o coronel Miguel, pautou todos os seus actos pelos ditames da honra e mostrou-se, em todas as acções de que foi responsável, sempre digno de ocupar postos de maior risco e responsabilidade, pela afirmação constante de elevados dotes de carácter e reconhecida coragem moral, sendo desta forma respeitado por todos os que com ele serviram, merecendo assim ser destacado e apontado como exemplo a seguir e os serviços por si prestados serem considerados muito relevantes, extraordinários e de elevado mérito.

26 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o COR CAV (14336280) **Luís Nunes da Fonseca**, pela forma como exerceu durante dois anos, o cargo de Comandante do Regimento de Cavalaria n.º 6.

Oficial de excepcional competência profissional, marcou o seu comando com uma acção muito criteriosa, eficaz e profícua, actuando sempre de forma inteligente, sensata e oportuna, no cumprimento das missões atribuídas em total conformidade com as directivas e orientações superiormente estabelecidas, revelando possuir aptidão para bem servir e elevada capacidade para planear, organizar e coordenar as suas diversas e multifacetadas actividades, garantindo em simultâneo uma gestão eficaz e rigorosa dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis. É de evidenciar a importância que deu à actividade operacional, missão primária do Regimento, denotando excelentes qualidades de trabalho, dedicando-se ao serviço com extraordinário empenho, sendo de destacar a excelente coordenação e planeamento, efectuados por ocasião dos seminários “Emprego de Forças Médias na Guerra de 4.ª Geração”.

No âmbito do Treino Operacional, para além da formação e instrução orientada para os aspectos básicos da preparação para o combate, destacam-se as acções parcelares e colectivas a nível das subunidades e, com relevo, os exercícios integrados do Grupo de Auto Metralhadoras e Esquadrão de Reconhecimento.

Tendo sido atribuída ao Regimento a missão de constituir com base no Grupo de Auto Metralhadoras uma Força de Escalão Batalhão a destacar para o Teatro de Operações do Kosovo, o coronel Nunes da Fonseca, valendo-se da sua grande experiência, contribuiu para a preparação adequada desta Força, acompanhando e supervisionando de perto todas as fases da mesma.

Por último, a forma inteligente e dinâmica como se relacionou com as autoridades civis, populações locais, escolas, clubes e outros organismos de cariz sócio cultural ou desportivo, permitiu-lhe consolidar o excelente relacionamento e imagem dos militares nesta região, granjeando elogios e a admiração das autoridades regionais, locais e da população em geral, em muito prestigiando a Instituição Militar a que pertence. O seu dinamismo revelou-se também essencial, para o eficaz funcionamento do Serviço Nacional de Protecção Civil (SNPC), numa área com vários concelhos, no âmbito da execução dos planos “Lira” e “Vulcano”.

Pela actividade desenvolvida e pelas suas excepcionais qualidades e virtudes militares, o coronel Fonseca, pautou sempre a sua actuação pela afirmação constante de elevados dotes de carácter, lealdade, abnegação, espírito de sacrifício e obediência, sendo merecedor deste público reconhecimento, pela acção de comando que desenvolveu, devendo os serviços por si prestados, dos quais resultou honra e lustre para a instituição militar pela forma como contribuíram significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da Brigada de Intervenção e do Exército, devendo os serviços por si prestados serem considerados relevantes e de elevado mérito.

5 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o COR INF (14046682) **José Paulo Bernardino Serra**, pela elevada dedicação, rectidão e manifesto bom senso como comandou o Regimento de Guarnição n.º 3 durante cerca de dois anos, demonstrando ser possuidor de excepcionais qualidades e virtudes militares.

Oficial muito criativo, dinâmico e com notável capacidade de iniciativa, implementou um modelo de gestão para a sua unidade, que lhe garantiu uma administração eficaz e rigorosa dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, demonstrando claramente a sua determinação em alcançar os objectivos superiormente definidos para a Zona Militar da Madeira.

É pois fruto dessa sua acção o elevado grau de prontidão atingido pelo encargo operacional da ZMM, bem patente nos exercícios de nível Exército - RELÂMPAGO, EFICÁCIA e ROSA BRAVA, e também nos exercícios conjuntos da série ZARCO. Como natural consequência das necessárias actividades de aprontamento, registou-se um significativo incremento no nível de instrução e treino operacional das subunidades do seu Regimento, que bem atestam da sua elevada competência profissional.

Ainda digna de realce, a forma meritória perseverante e minuciosa como orientou a utilização das estruturas e meios do RG3 no âmbito de outras missões de interesse público, nomeadamente na resposta às diversificadas solicitações da estrutura regional de Protecção Civil, apoio às diversas campanhas regionais com vista à preservação do ambiente, na divulgação do Exército a nível escolar e também, na realização das Jornadas do Dia da Defesa Nacional na RAM, cuja elevada taxa de satisfação dos cidadãos presentes mereceu o reconhecimento do MDN.

Desempenhando o seu comando num período de implementação da reestruturação organizacional do Exército, soube imprimir à sua acção um carácter de permanente disponibilidade e abnegação o que, aliado às suas excelentes qualidades de comunicação, permitiram o desejável ajustamento do RG3 à nova realidade, melhorando e avaliando continuamente a sua estrutura e dispositivo, em produtivo ambiente de trabalho.

Militar extremamente disciplinado e apurado, soube o coronel Bernardino Serra, pautar a sua acção pela afirmação constante de elevados dotes de carácter, de que são franco testemunho a sua lealdade, espírito de sacrifício e de obediência, dela resultando significativo contributo para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da ZMM e do Exército. Torna-se assim inteiramente merecedor deste público louvor, devendo os serviços por si prestados serem considerados relevantes, extraordinários e de elevado mérito.

5 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.



Louvo o COR INF (11086380) **Manuel Lourenço Pires Medina de Sousa**, pela forma extraordinária como, durante os últimos dois anos, tem desempenhado funções na Brigada Mecanizada, revelando ser possuidor de excepcionais qualidades e virtudes militares.

Inicialmente como 2.º Comandante da Brigada Mecanizada, desenvolveu uma actividade notável em apoio do treino operacional das subunidades da BrigMec, com extraordinário reflexo na elevada prontidão conseguida, em particular durante a fase de aprontamento da FND para o Kosovo em 2006-2007 e no Exercício ROSA BRAVA/EFICÁCIA 2007, nos quais demonstrou claramente elevada competência profissional, dinamismo e criatividade, na organização e implementação das acções de Controlo destas importantes acções de preparação das forças.

Num período de plena implementação do Processo de Transformação do Exército, o seu profundo conhecimento das realidades da Brigada e do Campo Militar, foi crucial para a elaboração de propostas realistas no sentido das melhores soluções para os problemas então identificados, dando nota de excelentes capacidades intelectuais, extremo bom senso, maturidade, permanente disponibilidade e elevadíssima capacidade de trabalho, contribuindo decisivamente para o desejável ajustamento à nova realidade organizacional.

Durante o último ano, nas funções de Adjunto do Comandante da Brigada Mecanizada para o Campo Militar de Santa Margarida, é de relevar a gestão rigorosa e eficaz do controlo orçamental, assim como a sua extrema dedicação no âmbito da recuperação de infra-estruturas, daí resultando melhorias assinaláveis para as condições de vida dos militares da Brigada e para o treino operacional. Oficial dinâmico e dotado de particular capacidade de iniciativa, organizou com grande eficiência os Torneios de Golfe da Brigada Mecanizada, no âmbito do Programa D. Afonso Henriques, contribuindo de forma notável para o prestígio e engrandecimento da imagem da Brigada e do Exército.

Pelas actividades desenvolvidas e pela afirmação constante de elevados dotes de carácter, lealdade, abnegação, espírito de sacrifício e de obediência e competência profissional, o coronel Medina de Sousa afirmou-se como um oficial de excepção, profundamente dedicado à causa militar, de que resultou honra e lustre para o Exército, pelo que os serviços por si prestados devem ser considerados relevantes, extraordinários e de elevado mérito.

14 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o COR INF (05404981) **José António Guedes da Silva**, pela forma muito distinta, altamente eficiente, excepcionalmente competente e extraordinariamente dedicada como, durante mais de três anos, desempenhou funções de docência e de comando na Academia Militar.

Nas diversas funções em que foi investido evidenciou um conjunto de qualidades pessoais e profissionais de que ressaltam a nobreza de carácter, o carácter ímpoluto, o apego aos mais nobres ideais de serviço, total dedicação e notável espírito de missão a par de elevado bom senso, de uma sólida formação ética, cultural e militar e de uma exemplar correcção de atitudes, definidora de um perfil de referência para a formação dos futuros oficiais do Exército e da Guarda Nacional Republicana.

Como Director do Departamento de Ciências e Tecnologias Militares, para além da regência da cadeira de Tática Geral e da coordenação quase diária de um elevado número de matérias importantíssimas para a formação militar dos alunos, deu um assinalável contributo para a reestruturação dos diversos planos de curso decorrente da adopção dos princípios da declaração de Bolonha, articulando quer com o Corpo da Alunos quer com as Escolas Práticas a definição das matérias de modo a não haver sobreposição ou lacunas na formação. Foi também importante a sua acção no planeamento e execução dos exercícios finais coordenando de forma exemplar todos os apoios, contribuindo decisivamente para que fossem atingidos todos os objectivos inerentes à sua realização.

No exercício de funções de comando no Corpo de Alunos cumpriu escrupulosamente as orientações transmitidas, demonstrando serenidade e firmeza na prossecução dos objectivos traçados, e acompanhando em permanência todas as actividades relativas à formação moral, cultural, cívica e militar dos cadetes, contribuindo decisivamente para a formação do seu carácter, para o culto das virtudes militares e para o afeiçoar da sua vocação. Foi ainda relevante a sua acção no planeamento e conduta dos diversos exercícios, cerimónias militares em que participaram os alunos, algumas realizadas no exterior dos aquartelamentos, que muito contribuíram para o reforço da boa imagem do Exército e das Forças Armadas. Foi patente a sua permanente preocupação na melhoria das condições de vida de todos sob o seu comando, circunstância que muito contribui para a forma como é visto, apreciado e considerado pelos seus colaboradores.

Exercendo em acumulação com as funções de Comandante de Corpo de Alunos as de Director do Departamento de Formação e Treino Militar, também aí tem demonstrado elevada competência profissional e notáveis qualidades de liderança, invulgar capacidade de decisão e proficiência técnica, traduzidas na permanente actualização dos programas de formação militar e num rigoroso planeamento das actividades de instrução e exercícios de campo, em que soube congregiar todo o diversificado apoio de várias unidades e centros de instrução com visível melhoria dos resultados conseguidos.

Pelo conjunto de excepcionais qualidades e virtudes militares, demonstradas nas mais diversas situações de que se destacam a competência profissional, os elevados dotes de carácter, irrepreensível conduta moral, incontestável lealdade, a obediência, a abnegação e espírito de sacrifício exemplares, é de toda a justiça que os altos serviços prestados pelo coronel de infantaria Guedes da Silva à Academia Militar sejam considerados extraordinários, relevantes e de elevado mérito por terem contribuído significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão do Exército.

6 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o COR ADMIL (02522577) **José Alberto Diniz Gasalho Simões**, pelos relevantes e extraordinários serviços prestados ao Exército ao longo de cerca de trinta e três anos de uma variada e profícua carreira.

Tendo iniciado a sua vida militar como Oficial Miliciano de Infantaria, serviu o extinto Regimento de Infantaria de Faro e o Depósito Geral de Material de Guerra, evidenciando em ambos uma capacidade de relação humana e uma acção pautada por critérios de justiça e de exemplo que foram devidamente assinalados e tornados públicos pelos seus Comandantes, que reconheciam no então alferes Simões qualidades humanas e militares que permitiam antever uma carreira no Exército que dignificava o Ramo e o próprio, o que efectivamente se veio a verificar pois estas qualidades foram constantes na sua longa vida militar e reconhecidas logo desde aluno da Academia Militar, onde ingressou no ano de 1976 e onde recebeu o dignificante Prémio de Aprumo e Apresentação Militar.

Terminada a Licenciatura em Ciências Militares - Administração Militar desenvolveu a sua carreira, fundamentalmente nas áreas de Intendência, Finanças e como Sub-Director da Manutenção Militar. Em todas evidenciou e em todos os postos capacidade técnica, espírito de missão, perseverança e naturais capacidades de comando e chefia.

Na área da Intendência mereceu realce a reconhecida dinamização imprimida nas áreas de actividade em que esteve envolvido sendo de destacar os estudos e publicações por ele elaborados ou coordenados, em particular o Manual de Materiais de Classe VII, assim como o excelente trabalho efectuado quando da reorganização do Exército iniciada em 1993, que obrigou à extinção e transferência de Unidades, Estabelecimentos e Órgãos, onde a sua acção discernida e inteligente, sabedora e experiente, foram de importância capital para o cumprimento da missão.

Foi ainda relevante a sua participação em vários projectos de cooperação com os PALOP onde, mais uma vez, a sua capacidade de relacionamento foi determinante e onde a elevada craveira técnica que possui e a objectividade das suas acções foram determinantes na procura das melhores soluções.

Na área Financeira foi-lhe reconhecida em todas as tarefas que lhe foram cometidas enorme disponibilidade para o estudo criterioso dos assuntos, o que aliado a conhecimentos técnicos de grande qualidade, permitiu um rigoroso cumprimento dos objectivos das Unidades e Órgãos onde serviu. É de destacar a sua participação enquanto Oficial da Direcção dos Serviços de Finanças na elaboração e execução do Orçamento, bem como nos Planos de Emprego de Verbas e a excelência das relações que foi capaz de criar com a Direcção Geral do Orçamento do Ministério das Finanças e a Secretaria Geral do Ministério da Defesa Nacional, de que resultou prestígio para o Exército e para a Instituição Militar.

Tendo ainda desempenhado funções na Manutenção Militar e em particular as de Sub-Director da mesma, voltou a demonstrar grande capacidade de análise e pragmatismo nas soluções, evidenciando uma completa compreensão da realidade daquele Estabelecimento, o que foi bem patente na colaboração prestada ao Governo Civil de Lisboa e Cruz Vermelha Portuguesa durante a Campanha Portugal Solidário quando da vaga de incêndios que assolou Portugal no Verão de 2003.

Termina a sua carreira militar desempenhando funções de Chefe do Centro de Finanças Geral. Nesta exigente missão continuou o coronel Simões igual a si próprio, constituindo-se um exemplo de servir e merecedor de ver os serviços prestados ao Exército ao longo de 33 anos relevantes e extraordinários dos quais resultaram, inequivocamente, honra e lustre para o Exército.

30 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o TCOR ART (08456585) **Luís Filipe Pereira Nunes** pelas excepcionais qualidades e virtudes, militares e pessoais, espírito de sacrifício e extraordinário desempenho demonstrado nas funções de Assessor do Projecto de Cooperação Técnico-Militar responsável pela assessoria ao Ministério da Defesa e Estrutura Superior das Forças Armadas Angolanas.

Militar metódico e perfeccionista, possuidor de profundos e rigorosos conhecimentos na área da cartografia e de assuntos de cooperação militar em geral, revelou ao longo dos treze meses em que desempenhou funções, elevada competência, determinação e espírito de bem servir, contribuindo de forma altamente honrosa e brilhante para o bom desempenho do Projecto junto das autoridades angolanas.

Durante a sua comissão de serviço desempenhou assessoria directa ao Director de Informática do Estado-Maior-General das Forças Armadas Angolanas para aconselhamento na reestruturação operacional e legislativa da Direcção de Informática, seu equipamento e procedimentos de conduta a adoptar, com vista a maximizar as potencialidades existentes, tendo revelado uma excelente capacidade de relacionamento e comunicação com os militares angolanos, que em muito contribuiu para o sucesso da assessoria. Neste âmbito planeou e ministrou os 1.º e 2.º cursos em Tecnologia Avançada Google Earth com um universo discente composto por quadros superiores pertencentes às Direcções do EMGFAA, aos Ramos e à Casa Militar do Presidente da República, obtendo resultados acima das expectativas, derivado não só dos seus elevados conhecimentos nesta área mas também do seu total empenho e dedicação. Elaborou estudos para a implementação de uma infra-estrutura Geoespacial de Dados no Ministério da Defesa, baseado num Sistema de Informação Geográfica em que uma vez mais ficou evidenciado os elevados conhecimentos técnicos que possui e o espírito de bem servir em quaisquer circunstâncias. Com a sua participação activa foi também dado início a negociações no sentido da partilha entre Portugal e Angola da base de dados Vector Smart Level 1 e consequente formação em Portugal de quadros angolanos na área geoespacial.

Durante a missão o tenente-coronel Pereira Nunes efectuou ainda diversas conferências no Instituto de Defesa Nacional aos diversos cursos ali a decorrer, subordinados a temas sobre a Nato e União Europeia tendo ministrado, após convite da Universidade Agostinho Neto, o curso de Tecnologia Avançada Google Earth, destinado a professores universitários das áreas de Engenharia Geográfica e de Engenharia Informática.

Colaborou activamente com a equipa do Centro de Simulação do Exército na preparação do cenário de Angola para o sistema VIGRESTE, permitindo desenvolver pela primeira vez nesta região do Globo o tema táctico no âmbito do Projecto do Instituto Superior de Ensino Militar. Conjuntamente com o Projecto de Marinha efectuou o levantamento aerofotográfico expedito da zona do Ambriz com posterior georeferenciação e processamento para colocação no sistema Google Earth a fim de permitir o apoio a operações, tendo revelado esclarecido e excepcional zelo. Também efectuou a digitalização, georeferenciação e o processamento da cartografia de Angola para apoio dos restantes projectos, em especial para as áreas de Operações de Paz e de Forças Especiais, conciliando de forma harmoniosa estas tarefas com as solicitações decorrentes das suas funções, evidenciando uma vez mais espírito de missão e sacrifício, não evitando esforços, em função da concretização dos objectivos.

Militar ponderado, com elevado carácter, dignidade e lealdade, procurou sempre criar e zelar por um espírito de sã convivência, conquistando o respeito de todos que com ele privaram. Pelas qualidades profissionais, morais e pessoais reveladas, e pelo empenho e dedicação desenvolvidos no desempenho das funções de assessoria, o tenente-coronel Pereira Nunes, contribuiu de forma inequívoca para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da Cooperação Militar Portuguesa e concomitantemente, para a honra e lustre do Exército Português, sendo de toda a justiça considerar os seus serviços como relevantes, extraordinários, distintos e de elevado mérito.

15 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o TCOR QTS (61867169) **Joaquim Luís Moura Duarte**, pelas excepcionais qualidades e virtudes militares demonstradas durante os 39 anos em que serviu o Exército, no cumprimento das missões de que foi incumbido.

Tendo sido alistado em 1969, cumpriu duas missões de serviço em Angola com excepcional zelo, a primeira de 1971 a 1973 e a segunda de 1974 a 1976, tendo demonstrado em ambas ser um oficial disciplinado e disciplinador com alto sentido do dever e da disciplina militar.

De regresso a Portugal, foi colocado no Regimento de Infantaria de Setúbal, de 1982 até 1985, ali desempenhou diversas missões destacando-se a de Comandante da Companhia de Comando e Serviços, onde soube sempre evidenciar um excepcional espírito de missão e obediência, extrema lealdade e coragem moral.

Posteriormente serviu, em 1986, como Comandante da 2.ª Companhia de Atiradores do Batalhão Operacional do RIBE, tendo nessas funções demonstrado ser detentor de elevados dotes de carácter, espírito de sacrifício e de abnegação exemplares.

Tendo regressado ao Batalhão do Serviço de Saúde, em 1986, foi Comandante da Companhia de Comando e Serviços, onde a sua participação nos Exercícios “Orion” e “Plutão”, foi objecto de reconhecido valor, tendo evidenciado mais uma vez aptidão para bem servir nas diferentes circunstâncias.

Em 1995 transitou para o Jornal do Exército, para exercer as funções de Chefe dos Serviços Administrativos, onde tem sido um precioso colaborador da Direcção do Jornal na resolução dos diversos problemas inerentes à contabilidade do mesmo, nomeadamente na gestão parcimoniosa dos recursos financeiros e materiais que lhe estão afectos, com a entrada em vigor de novas directivas de gestão, tem estabelecido uma permanente e boa ligação com o órgão logístico do EME, contribuindo decisivamente a sua acção para o cabal cumprimento da missão do *JE*.

O tenente-coronel Moura Duarte, pelas suas elevadas qualidades e virtudes acima mencionadas, pelos seus dotes de carácter, espírito de obediência e competência profissional serviu com desapego o Exército durante 39 anos, é um justo merecedor deste público louvor, devendo os serviços por si prestados, que trouxeram prestígio ao Exército, serem considerados extraordinários, relevantes e de muito mérito.

16 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o TCOR MAT (06951781) **António José dos Santos Martins** pela excelência das competências técnicas e profissionais, e pelas excepcionais qualidades e virtudes militares demonstradas no desempenho da função de Director Técnico do Projecto de Cooperação Técnico-Militar com Timor-Leste na qual garantiu a assessoria ao Brigadeiro-General Comandante das Falintil-Forças de Defesa de Timor-Leste (F-FDTL) e ao Ministro da Defesa de Timor-Leste.

Militar de inextinguível competência técnico-profissional, elevados dotes de carácter e elevado sentido de missão, desenvolveu ao longo de treze meses um notável trabalho de assessoria. Para além do apoio pessoal ao Brigadeiro-General Comandante das F-FDTL nas decisões e no desenvolvimento de propostas, pareceres e apresentações de alto nível, foi Chairman do Grupo Multinacional de Trabalho no âmbito das F-FDTL relativo ao plano de desenvolvimento da Força (Força 2020), representante do Brigadeiro-General Comandante das F-FDTL no Grupo de Trabalho do Ministério da Defesa de Timor-Leste relativo à Força 2020, no Grupo de Trabalho da UNMIT para a Reforma do Sector de Segurança e ainda no Grupo de Trabalho para a Reforma do Sector da Defesa e Segurança ao nível da Presidência da República.

Militar com uma sólida formação ética e moral e com um sentido de responsabilidade irrepreensível é justo também ressaltar o excelente relacionamento e sentido de colaboração que estabeleceu com outras entidades e organizações que vêm cooperando com as F-FDTL, promovendo a realização de acções e trabalhos conjuntos que permitiram atingir resultados dignos de realce, e, por isso, alvo de diversas e meritórias referências elogiosas.

Na assessoria ao Comando Conjunto criado para solução da crise interna que assolou Timor-Leste patenteou princípios de rara abnegação, elevado sentido de disciplina, e obediência, comportamentos e atitudes que serviram de modelo, estímulo e motivação a todos aqueles que com ele tiveram o privilégio de privar. Neste âmbito merece particular realce o apoio técnico dado à Operação Conjunta “Halibur” com a missão de estabilizar Timor-Leste e às Células de Estado-Maior da Força Conjunta responsáveis pelas Operações, Informações, Relações Públicas, Média e Protocolo e Operações Psicológicas, mas, também, a grande dedicação e sentido de responsabilidade nos trabalhos e reuniões de alto nível para elaboração e aprovação ministerial das regras de empenhamento da Força Operacional Conjunta - Forças Armadas e Polícia de Timor-Leste.

Pela elevada estima e consideração granjeadas junto das chefias timorenses e por impedimento do Brigadeiro-General Comandante das F-FDTL, foi ainda por este nomeado para o representar na Conferência dos CEMGFA da CPLP que decorreu em Brasília. Decorrente deste capital acumulado e por seu empenhamento pessoal junto do Brigadeiro-General Comandante das F-FDTL, foi possível pela primeira vez um Exército FELINO contar com a presença das F-FDTL.

Militar com elevado carácter, dignidade, frontalidade e lealdade, o tenente-coronel António Martins é merecedor que os serviços por si prestados em Timor-Leste sejam considerados extraordinariamente importantes, relevantes e distintos, contribuindo assim para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da Cooperação Militar Portuguesa e, concomitantemente, para a honra e lustre do Exército Português.

5 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o TCOR INF (08893286) **Mário Alexandre de Menezes Patrício Álvares** pela elevada competência técnica e profissional, e pelas relevantes e extraordinárias qualidades pessoais e humanas demonstradas na direcção do Projecto de Cooperação Técnico-Militar responsável pela formação militar dos Quadros Permanentes das Falintil-Forças de Defesa de Timor-Leste (F-FDTL).

Militar com excelente competência técnico-profissional, e com uma afirmação constante de elevados dotes de carácter e excepcionais qualidades e virtudes militares, desenvolveu ao longo dos catorze meses em que desempenhou funções na CTM com Timor-Leste um notável trabalho de assessoria. Pautando a sua acção pelo esforço continuado e persistente na reabilitação e uniformização da instrução e ensino nas F-FDTL, o tenente-coronel Mário Álvares, de forma equilibrada e seguindo as orientações estratégicas para o desenvolvimento das Forças de Defesa de Timor-Leste,

incrementou, orçamentou e programou diferentes cursos para a formação inicial e progressão na carreira dos Quadros Permanentes das F-FDTL.

Oficial com inextinguível capacidade de trabalho e com uma indómita vontade de bem servir na procura permanente de superar todos os desafios e obstáculos que se lhe colocaram no exercício das funções assumiu, ainda que limitado em termos de recursos humanos, a direcção escolar de dois cursos de progressão de carreira e a docência de alguns dos seus módulos de formação, sendo por isso alvo das maiores e meritórias referências elogiosas por parte dos seus alunos e de todos aqueles que mais de perto com ele privaram. A par destas funções é justo também referir a dedicação e os elevados dotes de lealdade e de abnegação que colocou no apoio ao Comando do Centro de Instrução Nicolau Lobato nas obras de reorganização e requalificação dessa escola militar, dinamizando e congregando os esforços de outras missões de assessoria militar internacional com missão em Timor-Leste, nomeadamente as relativas aos Estados Unidos da América, Austrália e Nova-Zelândia.

Ainda no período da sua missão, na assessoria ao Comando Conjunto criado para solução da crise interna que assolou o Timor-Leste, patenteou princípios de elevada competência, extraordinário desempenho e elevados dotes de obediência em todas as missões que lhe foram confiadas e, com um elevado sentido de missão e rigor ético e profissional, envolveu com grande eficiência outras organizações e forças militares que participaram nesse trabalho conjunto. Ainda no cumprimento dessa tarefa, onde colocou o mesmo entusiasmo, dinamismo e dedicação que o notabilizaram como formador militar dos quadros das F-FDTL, importa ressaltar o apoio técnico dado às Células de Estado-Maior da Força Conjunta, mas, também, o empenho e o rigor técnico demonstrados na elaboração de um estudo relativo às possibilidades de articulação da formação, instrução e ensino conjunto entre as F-FDTL e a Polícia Nacional de Timor-Leste.

Pelos factos apontados e pelos elevados dotes de espírito de sacrifício demonstrados, aliados à sua sólida formação moral e ao extraordinário sentido de missão com que desempenhou as funções de Director Técnico do Projecto Centro de Instrução Militar das Forças de Defesa de Timor-Leste, é o tenente-coronel Mário Álvares merecedor que os serviços por si prestados sejam considerados relevantes, extraordinários e distintos, contribuindo assim para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da Cooperação Militar Portuguesa em Timor-Leste, e concomitantemente, para a honra e lustre do Exército Português.

15 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o TCOR INF (01509286) **Justino Manuel Esteves Barbosa** pelas excepcionais qualidades e virtudes, militares e pessoais, espírito de sacrifício e extraordinário desempenho demonstrado na direcção do Projecto de Cooperação Técnico-Militar responsável pela criação da Escola de Sargentos das Forças Armadas de Defesa de Moçambique.

Militar com excelente competência técnico-profissional, elevados dotes de carácter e excepcional sentido de missão, desenvolveu ao longo dos catorze meses em que desempenhou funções na CTM com Moçambique um notável trabalho de assessoria, tendo elaborado o complexo edifício legislativo da Escola de Sargentos e preparado toda a documentação relativa à organização, estrutura curricular e funcionamento da mesma, além de ter dado apoio técnico na componente das infra-estruturas, materializado no Plano de Necessidades da Escola, documento que permitiu elaborar um faseamento de obras com definição de prioridades, possibilitando dessa forma, o início do Curso em Março de 2008, em conformidade com os objectivos do Projecto.

Militar com uma sólida formação ética e moral e com um sentido de responsabilidade irrepreensível, promoveu excelentes relacionamentos e colaboração com outras entidades e organizações, civis e militares, possibilitando assim a realização de acções de trabalho conjunto que permitiram a obtenção de resultados dignos de realce e de referências elogiosas.

Durante a preparação do primeiro ano lectivo daquela Escola, evidenciou princípios de invulgar abnegação, elevado sentido de obediência e perseverança, comportamentos e atitudes que serviram de exemplo, estímulo e motivação a todos os que com ele tiveram o privilégio de privar. Esta postura,

aliada a uma elevada capacidade de trabalho levaram a que atingisse excelentes resultados, que ficaram devidamente comprovados pela forma como se realizou a Formação de Formadores do Curso de Formação de Sargentos das Forças Armadas de Moçambique e como decorreu a Cerimónia de Abertura do 1.º Ano Lectivo, revelando cuidado planeamento e preparação da sua execução.

É o tenente-coronel Justino Manuel Esteves Barbosa possuidor de elevados dotes de carácter, dignidade, frontalidade e lealdade que, aliados à sua permanente disponibilidade e ao elevado sentido de missão com que desempenhou as funções de Director Técnico do Projecto da Escola de Sargentos das Forças Armadas de Moçambique, fazem com que os serviços por si prestados naquele país sejam considerados relevantes, extraordinários e distintos, contribuindo assim, significativamente, para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da Cooperação Técnico-Militar Portuguesa, e simultaneamente, para a honra e lustre do Exército Português.

15 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o TCOR INF (00979387) **Pedro Duarte da Rocha Ferreira**, pela forma como tem desempenhado as funções de Adjunto da Repartição de Cooperação Militar e Alianças do Gabinete de S. Exa. o General Chefe do Estado-Maior do Exército.

Oficial que se destaca por uma grande dedicação ao serviço e pela ponderação por que pauta a sua actuação, tem conseguido que o seu desempenho atinja um invejável patamar de excelência numa área tão difícil e exigente como é a da Cooperação Bilateral e Multilateral, o que tem permitido ao Exército dar a resposta adequada às inúmeras e inopinadas situações em que esta área é fértil.

Decorrente fundamentalmente da correcção do seu trato, do conhecimento que tem dos diferentes dossiers por que é responsável e dos elevados conhecimentos técnico-profissionais que possui, conseguiu estabelecer um excelente relacionamento, quer com entidades exteriores ao Exército quer internamente, facto que se tem revelado um elemento facilitador extraordinariamente importante da acção da Repartição e que assume particular dimensão, se atendermos a que a sua actuação, neste domínio, se estende por áreas tão diferentes, importantes e exigentes como o acompanhamento de todas as missões do Exército no estrangeiro e o planeamento e acompanhamento de vários processos. Destes destacam-se os *Estados-Maiores Peninsulares*, no âmbito das relações bilaterais Portugal-Espanha, as Iniciativas “5+5” e “Diálogo do Mediterrâneo” no âmbito da Cooperação e Segurança para o Mediterrâneo, Euroforças e Eufor, entre outros.

A sua acção foi fundamental no adequado acompanhamento da situação das Forças Nacionais Destacadas em Missões Humanitárias e de Paz pela forma eficiente, como interpretou toda a informação que em permanência chega de todas as missões, de forma que, os aspectos significativos, fossem de imediato colocados à consideração superior.

De destacar também, no âmbito dos Elementos Nacionais Destacados, a sua acção fundamental no acompanhamento e coordenação do início dos processos de preenchimento de todos os cargos internacionais e do posterior processo de preparação, bem como o accionamento de todos os procedimentos de projecção de forças, estabelecendo o contacto com todas as entidades exteriores ao Exército, realçando-se uma vez mais a sua capacidade de, em permanência, acompanhar e coordenar, sempre em grande ritmo de trabalho, inúmeras tarefas nas mais diversificadas áreas e assuntos.

Por tudo quanto foi apontado é de inteira justiça reconhecer publicamente as inextinguíveis qualidades pessoais, assim como por ter revelado excepcionais qualidades e virtudes militares, pela afirmação constante de elevados dotes de carácter, lealdade, abnegação, espírito de sacrifício e de obediência e competência profissional, tendo contribuído significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da RCMA, devendo por isso, os serviços por si prestados, ser qualificados de extraordinários, relevantes, distintos e de muito elevado mérito, de que resultou indubitavelmente honra e lustre para o Exército.

5 de Janeiro de 2009. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o MAJ TM (04138589) **António Pedro Velez Quaresma Rosa**, pela forma extremamente competente e dedicada como desempenhou, nos últimos 2 anos e 6 meses, as funções de Adjunto e Chefe da Repartição de Tecnologias e Sistemas de Informação da Divisão de Comunicações e Sistemas de Informação no Estado-Maior do Exército.

Interpretando com grande sentido de oportunidade as orientações difundidas para o cumprimento da missão desenvolveu uma importante e muito valiosa participação nos Grupos de Trabalho, ao nível do EMGFA (CRIPTel IP, Coordenação INFOSEC, Interligação das Redes dos Ramos/EMGFA/MDN, SICOE-Sistema Integrado de Comando e Controlo de Operações Especiais) e ao nível da DGAED/MDN (Navio polivalente Logístico e SICOA - Sistema Integrado de Comando e Controlo de Operações Anfíbias) e, mais recentemente, no Grupo de Trabalho relativo à elaboração do Plano Director de Sistemas.

Entre as diversas actividades em que participou merecem ainda destaque as relacionadas com os trabalhos desenvolvidos no âmbito da Transformação do Exército, nomeadamente no respeitante à participação na definição dos QOP dos módulos do SIC-T (Batalhão e Companhia) e das CTm das Brigadas, as propostas conducentes à definição da estrutura do “Elemento de Guerra da Informação”, os estudos associados ao Anexo M do Plano de Médio e Longo Prazo do Exército e ainda os fortes contributos para o *Defense Planning Questionnaire* 2006 e *Force Proposals* 08 em que revelou sólidos conhecimentos doutrinários e uma notável frontalidade na expressão dos seus pontos de vista demonstrando desta forma o major Quaresma Rosa o excepcional zelo e empenhamento que coloca no cumprimento das missões que lhe são confiadas e em cuja concretização revelou um excepcional espírito de iniciativa que conjuga com o bom senso e o elevado sentido do dever que lhe são reconhecidos.

Oficial de uma esmerada educação, honestidade e frontalidade, o major Quaresma Rosa vem revelando, no âmbito técnico-profissional, elevada competência, extraordinário desempenho e relevantes qualidades pessoais, contribuindo significativamente para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão do Exército, creditando-o como colaborador prestimoso dos seus Chefes e dos seus pares.

Ao deixar as funções no Estado-Maior do Exército para assumir as funções de G6 da Brigada Mecanizada, numa nova e diferente etapa da sua promissora carreira, é de inteira justiça reconhecer publicamente as excepcionais qualidades, pessoais e profissionais reveladas pelo major Quaresma Rosa, cujos serviços, ao contribuírem de forma inequívoca e significativa para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão do Exército, são qualificados de muito relevantes e de elevado mérito.

23 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o SCH AM (18890579) **Agostinho Manuel Marujo Barateiro**, pela forma extraordinariamente empenhada, dedicada e competente como exerceu as funções de Chefe da Secretaria e Tesoureiro do Núcleo de Apoio Técnico (NAT) da Cooperação Técnico Militar (CTM) Portuguesa em Angola.

Como Chefe da Secretaria do NAT, demonstrou um extraordinário desempenho, bom senso e ponderação, em todas as tarefas que lhe foram confiadas, de que se releva a permanente actualização na elaboração dos processos individuais e no controlo atempado das passagens aéreas de férias e fim de missão de todos os militares em CTM, bem como o grande dinamismo e total disponibilidade evidenciados na recepção, envio e registo da mala e correio diplomático, demonstrando uma visão global muito boa das suas funções e um elevado espírito de equipa e de missão.

Militar metódico, disciplinado e com excelente capacidade de organização, revelou, como Tesoureiro, elevada competência técnico-profissional, espírito de bem servir e abnegação nas tarefas à sua responsabilidade, de que se destacam o processamento e pagamento de facturas a todos os fornecedores, registo de receitas e despesas no registo de tesouraria, controlo e conferência das contas dos projectos 6 e 10 sedeados no Lobito, elaboração da prestação de contas à Direcção-Geral de



Política de Defesa Nacional do Fundo de Maneio, elaboração da prestação de contas às entidades angolanas e processamento e pagamento dos vencimentos ao pessoal civil auxiliar que trabalha na Residência da CTM. O elevado volume de trabalho inerente às suas funções, em virtude das inúmeras actividades desenvolvidas pelo NAT, aliada à dificuldade de processar, registar e fazer pagamentos em três moedas diferentes (Euro, Dólar e Kwanza), requerem uma invulgar capacidade de trabalho, pois só assim é possível cumprir todas as tarefas que lhe estão cometidas de forma eficiente, contribuindo desse modo de forma muito positiva para uma boa imagem da CTM no exterior.

Dotado de relevantes qualidades pessoais e virtudes militares de que se salientam a lealdade, a camaradagem, o espírito de sacrifício e a constante afirmação de elevados dotes de carácter, é o sargento-chefe Agostinho Barateiro digno de ver os serviços por si prestados distinguidos publicamente e considerados como relevantes e de elevado mérito, por contribuírem de forma inequívoca e significativa para a eficiência, prestígio e cumprimento da missão da Cooperação Técnico-Militar Portuguesa e simultaneamente para a honra e lustre do Exército.

15 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o SAJ INF (13211182) **Mário Jorge Rodrigues Moita Ferreira**, pela elevada competência técnica e profissional e pelas relevantes e extraordinárias qualidades pessoais e humanas demonstradas no apoio à direcção do Projecto 3 da Assessoria Portuguesa em Timor-Leste.

Militar com elevado espírito de sacrifício, sentido de missão irrepreensível, e excepcionais qualidades e virtudes militares, desenvolveu ao longo de mais de um ano um notável trabalho de apoio à organização e desenvolvimento das Falintil-Forças de Defesa de Timor-Leste e à assessoria portuguesa responsável pela formação, instrução e treino das Forças de Defesa de Timor-Leste.

Manifestando uma notável capacidade de planeamento e organização, foi responsável pela execução de um número significativo de intervenções, relacionadas com as obras de requalificação do local de trabalho da assessoria portuguesa e das áreas de ensino do Centro de Instrução Comandante Nicolau Lobato (CICNL), concorrendo desta forma para a melhoria das condições de trabalho dos assessores internacionais, mas também, para o desenvolvimento e melhoria das infra-estruturas do Centro de Instrução como escola de ensino militar de excelência.

Por outro lado, merece especial destaque o valioso contributo que o sargento-ajudante Moita Ferreira, prestou na organização e desenvolvimento, de parte significativa do Curso de Qualificação para Sargento-Ajudante ministrado no CICNL, pautando a sua acção por um relevante esforço que habilmente conjugou com uma notável capacidade de iniciativa, constituindo-se desta forma num importante auxiliar do Director Técnico do Projecto 3.

Militar com inexcedível capacidade de trabalho e com uma briosa vontade de bem servir é de realçar também a dedicação, excepcional proficiência e grande aptidão que colocou na elaboração de um conjunto significativo de documentos legais estruturantes para o processo de recenseamento e recrutamento a desenvolver em 2008, bem como o apoio na área dos serviços diários e da justiça e disciplina, prestado ao Comando e Estado-Maior das F-FDTL e que culminou na elaboração de um manual de justiça, publicação fundamental para a formação e apoio dos Quadros Permanentes das F-FDTL.

Militar de reconhecida coragem moral, disciplinado e disciplinador o sargento-ajudante Moita Ferreira revelou excepcionais qualidades e virtudes pessoais e militares, pela afirmação constante de elevados dotes de carácter, lealdade, abnegação, espírito de sacrifício e de obediência, sendo merecedor de ver reconhecidos os serviços por si prestados à Cooperação Técnico Militar em Timor-Leste, devendo ser considerados relevantes, extraordinários e distintos, e dos quais resultou honra e lustre para Portugal e para o Exército.

19 de Dezembro de 2008. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Louvo o COR ART (19051684) **Carlos Manuel Coutinho Rodrigues**, pela forma altamente prestigiante, dedicada e competente como exerceu, durante cerca de 18 meses, as funções de Assessor de Estudos do IDN.

O coronel Coutinho Rodrigues é um oficial do Exército possuidor de um vasto conjunto de qualidades pessoais e profissionais, de que se destacam a lealdade, a abnegação, o espírito de sacrifício, a ponderação, a capacidade de planeamento e organização, o fácil relacionamento humano, a discrição e a eficiência, qualidades que no seu conjunto contribuíram para o excelente desempenho das funções de assessoria do IDN.

Aliando um elevado sentido de responsabilidade a extraordinários dotes de carácter, o coronel Coutinho Rodrigues desenvolveu acções relevantes no que respeita ao planeamento, coordenação e execução do IX curso de Defesa para Jovens. O coronel Coutinho Rodrigues apoiou também os Cursos de Defesa Nacional, quer como conferencista na área do «Controlo e Proliferação de Armamentos», quer como moderador e coordenador. Participou ainda, com elevado sentido de serviço público, na organização e na execução de uma série de eventos, nomeadamente nas XXIII Jornadas IEEE-IDN, na mesa redonda sobre «O ambiente, a energia e a segurança na Cimeira UE-África», e em várias conferências e seminários no âmbito da segurança e defesa.

Como investigador, o coronel Coutinho Rodrigues, detentor de sólidos conhecimentos técnicos e científicos, foi investigador do Projecto «Novos Modelos Securitários», sendo responsável pelo Projecto «Uma Aproximação Global à Reconstrução dos Estados e das Sociedades», e colaborado com alguns artigos nas diferentes publicações do IDN.

Merece especial relevo e destaque o papel que desempenhou na preparação da proposta para o «Centro de Formação para Intervenções Multilaterais em Apoio à Segurança Humana e Desenvolvimento».

Pelas relevantes qualidades militares, morais e pessoais, e pela forma particularmente competente, empenhada e eficiente como desempenhou as suas funções e como prestigiou o IDN e as Forças Armadas, é o coronel Coutinho Rodrigues merecedor de que os serviços por si prestados ao Instituto da Defesa Nacional sejam considerados relevantes e distintos.

12 de Dezembro de 2008. — O Director do IDN, *António José Barreiros Telo*.

---

## II — MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

### Passagem à situação de Reforma

Por despacho de 26 de Janeiro de 2009 da Direcção da CGA (delegação de poderes publicada no *Diário da República* n.º 50, II Série, de 11 de Março de 2008), com a data e pensão que se indica:

1SAR QAMAN (02214266) Carlos Francisco Ferreira, 1 de Maio de 2008, €1.369,18.

Por despacho de 29 de Janeiro de 2009 da CGA, publicada no *Diário da República* n.º 26, II Série, de 6 de Fevereiro de 2009, com a data e pensão que a cada um se indica:

TGEN COG (35316562) Leonel Jorge S. Carvalho, 7 de Março de 2008, €4.083,75;  
COR INF (11288769) Armando António G. Borges, 7 de Outubro de 2008, €3.077,23;  
COR INF (05776664) António F. de A. Gomes, 22 de Setembro de 2008, €3.542,60;  
COR INF (05297365) José Manuel R. C. Viana, 17 de Setembro de 2007, €3.193,15;  
SMOR MAT (84132975) Diogenes M. Araújo Dias, 2 de Maio de 2008, €1.887,70;

SMOR INF (04435266) Carlos Alberto Duarte Luís, 1 de Fevereiro de 2008, €2.070,71;  
SMOR MUS (04310464) Joaquim Ribeiro Baginha, 9 de Outubro de 2007, €2.070,71;  
SAJ INF (13248582) José Jacinto Mira Ferro, 15 de Outubro de 2008, €1.278,46;  
SAJ INF (08560281) Carlos Manuel J. Rodrigues, 15 de Setembro de 2008, €1.406,84;  
ISAR AMAN (06321063) Custódio Fernandes, 19 de Agosto de 2007, €1.370,89.

### Abate ao quadro permanente

Por Portaria de 27 de Outubro de 2008 do tenente-general Ajudante-General do Exército, no uso da delegação de competências conferida pelo despacho n.º 4 316/07 de 22 de Setembro de 2006 do general Chefe do Estado-Maior do Exército, inserto no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi abatido aos Quadros Permanentes o CAP MAT (19233687) **Hernâni Manuel Teixeira da Silva**, da RRRD/Cmd Pess, nos termos do n.º 6 do artigo 206.º, conjugado com a alínea *e*) do n.º 1 do artigo 170.º, ambos do EMFAR a partir de 1 de Outubro de 2008, por não ter efectuado a sua apresentação da situação de licença ilimitada.

(DR II Série n.º 9 de 14 de Janeiro de 2009)

Por Portaria de 3 de Novembro de 2008 do tenente-general Ajudante-General do Exército, no uso da delegação de competências conferida pelo despacho n.º 4 316/07 de 22 de Setembro de 2006 do general Chefe do Estado-Maior do Exército, inserto no *Diário da República*, n.º 49, 2.ª série, de 9 de Março de 2007, foi abatido aos Quadros Permanentes o CAP ENG NIM (09495087) **Carlos Manuel Gouveia de Carvalho**, da RRRD/Cmd Pess, nos termos do n.º 6 do artigo 206.º conjugado com a alínea *e*) do n.º 1 do artigo 170.º, ambos do EMFAR, a partir de 1 de Novembro de 2008, por não ter efectuado a sua apresentação da situação de licença ilimitada.

(DR II Série n.º 24 de 4 de Fevereiro de 2009)

---

## III — PROMOÇÕES E GRADUAÇÕES

### Promoções

O Presidente da República decreta, nos termos do n.º 3 do artigo 28.º da Lei n.º 29/82, de 11 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pela Lei Orgânica n.º 2/07, de 16 de Abril, o seguinte:

É confirmada a promoção ao posto de major-general do COR TIR MED (00955375) **Esmeraldo Correia da Silva Alfarroba**, efectuada por deliberação de 29 de Janeiro de 2009 do Conselho de Chefes de Estado-Maior e aprovada por despacho do Ministro da Defesa Nacional de 30 do mesmo mês.

(DR I Série n.º 29 de 11 de Fevereiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b*) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d*) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ MAT (19899583) **José Manuel Pardieiros de Melo**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 4 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR MAT (07853887) Octávio Ramos Vieira.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ FARM (02334384) **Mário João Gonçalves Roque**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 6 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR FARM (09882782) Maria de Fátima Faria Daniel Ferreira Jorge.

(DR II Série n.º 9 de 14 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ MED (19757687) **João Eduardo Antunes Carvalho de Almeida**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 12 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR MED (04806084) Joaquim Dias Cardoso.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ MAT (03740089) **Francisco Júlio Timóteo Madeira Monteiro**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 15 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR MAT (19899583) José Manuel Pardieiros de Melo.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ART (18968289) **Carlos Manuel Branco Valentim**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 20 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ART (04936489) Gilberto Lopes Garcia.

(DR II Série n.º 9 de 14 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ INF (01672587) **Fernando Paulo Monteiro Lúcio Gonçalves**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR INF (05017587) Carlos Alberto da Costa Silva.

(DR II Série n.º 10 de 15 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ART (02577085) **Paulo Guilherme Soares Gonçalves Roda**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191.º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ART (18968289) Carlos Manuel Branco Valentim.

(DR II Série n.º 10 de 15 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ART (02926187) **Waldemar de Almeida Rosário**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191.º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ART (02577085) Paulo Guilherme Soares Gonçalves Roda.

(DR II Série n.º 9 de 14 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ CAV (01864087) **Rui Manuel Melita Madureira**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR CAV (10143489) Jorge Manuel Gaspar.

(DR II Série n.º 10 de 15 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi

promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b*) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d*) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ENG (04159585) **Mário Luís de Lima Delfino**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ENG (03557988) Sérgio do Espírito Santo Martins Carriço.

(DR II Série n.º 10 de 15 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b*) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d*) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ TM (16911084) **Vítor Manuel de Paiva Duarte**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR TM (19548387) Rui Jorge Fernandes Bettencourt.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b*) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d*) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ TM (14599987) **José Alberto Rodrigues Ramos**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR TM (16911084) Vítor Manuel da Paiva Duarte.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi

promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b*) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d*) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ TM (03783188) **Paulo Jorge Rodrigues Corado**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191.º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR TM (14599987) José Alberto Rodrigues Ramos.

(DR II Série n.º 11 de 16 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b*) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d*) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ADMIL (11963186) **António Almeida da Silva**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ADMIL (06207184) António Manuel Pereira Batista.

(DR II Série n.º 10 de 15 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 17 de Janeiro de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b*) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d*) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ FARM (17053187) **Manuel António Ramalho da Silva**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 31 de Dezembro de 2007, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR FARM (02334384) Mário João Gonçalves Roque.

(DR II Série n.º 10 de 15 de Janeiro de 2009)



Por portaria de 28 de Junho de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b)* do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d)* do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ADMIL (16220986) **Fernando Jorge Eduardo Fialho Barnabé**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 28 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ADMIL (11963186) António Almeida da Silva.

(DR II Série n.º 12 de 19 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 28 de Junho de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b)* do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d)* do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ INF (07240487) **Abílio Augusto Pires Lousada**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 1 de Março de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR INF (01672587) Fernando Paulo Monteiro Lúcio Gonçalves.

(DR II Série n.º 13 de 20 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 28 de Junho de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea *b)* do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea *d)* do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ INF (02932989) **Carlos Abílio Cavacas Macieira**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 1 de Março de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR INF (07240487) Abílio Augusto Pires Lousada.

(DR II Série n.º 13 de 20 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 28 de Junho de 2008 do major-general director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ENG (19873684) **José Augusto Cardoso Almeida**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 1 de Março de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191.º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ENG (04159585) Mário Luís de Lima Delfino.

(DR II Série n.º 13 de 20 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 28 de Junho de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovido ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, o MAJ ENG (10008282) **Carlos Luís Almeida Alves da Costa**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 1 de Março de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191.º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR ENG (19873684) José Augusto Cardoso Almeida.

(DR II Série n.º 13 de 20 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 28 de Junho de 2008 do major-general Director de Administração de Recursos Humanos, no uso da subdelegação de competências do tenente-general Ajudante-General do Exército por delegação do general Chefe do Estado-Maior do Exército conferida pelo Despacho n.º 4 316/07 de 31 de Janeiro e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de Março de 2007, foi promovida ao posto de tenente-coronel, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea b) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea d) do n.º 1 do 217.º e 241.º do referido estatuto, a MAJ FARM (11594384) **Ilda Maria de Sousa Antunes Dias**.

Esta oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 1 de Março de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrada no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

Mantém a situação de adido ao quadro pelo que nos termos do artigo 191.º do EMFAR não encerra vaga.

Fica posicionada na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do TCOR FARM (17053187) Manuel António Ramalho da Silva.

(DR II Série n.º 13 de 20 de Janeiro de 2009)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP ENG (20694191) **José António Fernandes Amaral**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 1 de Janeiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ ENG (37969791) Tiago Manuel Baptista Lopes.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP ADMIL (22899391) **Carlos Alberto Pires Ferreira**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 3 de Janeiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ ADMIL (31787691) Paulo Jorge Alves Gomes.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP INF (38871691) **Agostinho Amaral Valente**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 9 de Janeiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ INF (11857088) Roberto Martins Mariano.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP CAV (03925293) **Hélder José Banha Coelho**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 9 de Janeiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ CAV (16008093) Hélio Ferreira Patrício.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP INF (19425593) **Eduardo Jorge Antunes Afonso**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 14 de Janeiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ INF (38871691) Agostinho Amaral Valente.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP ART (39626692) **Luís Eduardo da Silva Ferreira Laranjo**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 4 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ ART (16352992) Norberto Francisco Calmeiro Vaz.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP MAT (03582492) **João Luís Barradas de Oliveira Ramos**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 10 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ MAT (12399693) Joel António Dias da Luz Santos.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP INF (38066491) **Sérgio Nuno Silveiro Castanho**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 11 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ INF (19425593) Eduardo Jorge Antunes Afonso.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP INF (08625188) **António Feliciano Mota dos Santos**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 15 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ INF (38066491) Sérgio Nuno Silveiro Castanho.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP ART (14393193) **Nuno Alexandre Rosa Morais dos Santos**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 18 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ ART (39626692) Luís Eduardo da Silva Ferreira Laranjo.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP INF (10672492) **Duarte Nuno Carvalho Paiva Cordeiro Dias**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 22 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ INF (08625188) António Feliciano Mota dos Santos.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovida ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, a CAP FARM (12242093) **Maria José Filipe Duarte Bailão**.

Esta oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 23 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrada no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovida para o Quadro.

Fica posicionada na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ FARM (17350791) João Frederico Albuquerque do Carmo.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP DENT (19602590) **João Gabriel Pacheco Barros**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 25 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ DENT (09713292) Nuno Miguel Oliveira de Sousa Silva.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP INF (29746291) **António José Gomes Franco**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 26 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ INF (10672492) Duarte Nuno Carvalho Paiva Cordeiro Dias.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por portaria de 4 de Julho de 2008 do general Chefe do Estado-Maior do Exército foi promovido ao posto de major, nos termos do n.º 1 do artigo 183.º e da alínea c) do artigo 216.º do EMFAR, por satisfazer às condições gerais e especiais de promoção estabelecidas nos artigos 56.º, alínea c) do n.º 1 do 217.º e 240.º do referido estatuto, o CAP TEXPTM (04980383) **José Joaquim da Silveira Magalhães**.

Este oficial conta a antiguidade do novo posto, desde 27 de Fevereiro de 2008, data a partir da qual lhe são devidos os respectivos vencimentos, ficando integrado no escalão 1 da estrutura remuneratória do novo posto, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei 328/99, de 18 de Agosto.

É promovido para o Quadro.

Fica posicionado na lista geral de antiguidades do seu quadro especial à esquerda do MAJ TEXPTM (04478283) José António Ferreira Rosa.

(DR II Série n.º 241 de 15 de Dezembro de 2008)

Por despacho de 4 de Novembro de 2008 do tenente-general Ajudante-General do Exército, por competência delegada, são promovidos ao posto de segundo-sargento, por ingresso no Quadro Permanente das respectivas Armas e Serviços, nos termos dos artigos 177.º e 260.º, ambos do EMFAR, os alunos do 35.º CFS e 33.º CFS de Medicina a seguir mencionados:

**Infantaria****Classificação CFS**

1	1SAR AL (16993799) Bruno Miguel Moreira da Silva	17.33
2	FUR AL (04237900) Ricardo José Simões Vieira	15.99
3	FUR AL (00890801) José Filipe Barbosa Amorim	15.84
4	FUR AL (17397202) António Maurício Ferraz Gomes	15.23
5	FUR AL (14417501) Luís Carlos dos Santos Baião	15.21
6	FUR AL (19775194) Rui Agostinho Santos de Carvalho	15.08
7	FUR AL (05920202) Óscar Manuel Paulo Delgado	14.92
8	FUR AL (17645697) Pedro Alexandre Ribeiro Pereira	14.82
9	FUR AL (03730596) Albino Carlos Pereira Lopes	14.81
10	FUR AL (04097302) Hernâni Manuel Sousa Araújo	14.72
11	FUR AL (01750299) Cláudio André Terrinha Oliveira	14.62
12	FUR AL (00083202) Edgar Gonçalves Resende	14.50
13	FUR AL (13530301) Pedro Miguel Duarte Melo	14.40
14	FUR AL (11407203) Emanuel Santos Mota Fernandes	14.38
15	FUR AL (07806799) Pedro Miguel Barroso	14.37
16	FUR AL (07893297) Paulo António Miranda Vieira	14.04
17	FUR AL (04079303) Sílvio Manuel Cardoso Sequeira	14.04
18	FUR AL (09310804) Henrique Manuel Cardoso Araújo	13.83
19	FUR AL (07502199) Sérgio Filipe Martins Mendes Alves	13.79
20	FUR AL (05119496) Carlos Jorge da Costa Nunes Faria	13.60
21	FUR AL (19011000) Rui Pedro Campos Francisco	13.56
22	FUR AL (10459802) Carlos Filipe Almeida e Costa	13.54
23	FUR AL (02676902) Cláudio Samuel Machado Azevedo	13.47
24	1SAR AL (10643998) David Augusto Guerreiro	13.39
25	FUR AL (15135597) Carlos Alberto Campos Vaz da Cruz	13.21
26	FUR AL (15469100) António Francisco Brites das Neves	12.47

**Artilharia**

1	FUR AL (12825100) Sérgio dos Reis Martinho	15.87
2	FUR AL (15416397) Hélio Kin Fajal	15.80
3	FUR AL (15716902) Bruno José Ferreira Fernandes	15.80
4	FUR AL (00349502) Inácio Silva Camacho	14.94
5	2SAR AL (19952902) Saúl Faria Santos	14.43
6	FUR AL (07612699) Gonçalo José Leal Santos	14.29
7	FUR AL (10079902) Filipe Manuel Garcia de Jesus	14.25
8	FUR AL (09565902) Vera Lúcia de Almeida Teixeira	14.24
9	FUR AL (09192198) Paulo Jorge Temudo Rijo	13.85
10	FUR AL (11227099) Ana Paula de Jesus Gago	13.78
11	FUR AL 10297200 José Manuel Ribeiro Araújo	13.76
12	FUR AL 07450397 Belinda Varão Rodrigues Ramalho	13.32

**Cavalaria**

1	FUR AL (15115803) Fábio Emanuel do Rosário Laforet	15.46
2	2SAR AL (02177701) Hélder de Sousa Gomes	15.18
3	FUR AL (13156298) Bruno Ricardo Ascensão Ferreira Guerreiro	14.82

**Classificação CFS**

4	FUR AL (06255300) Márcio Filipe Martins de Sousa	14.82
5	FUR AL (11410596) Valter António Bento Vieira	14.64
6	2SAR AL (18956302) José David Figueira Henriques	14.47
7	FUR AL (02914004) João Paulo Oliveira Pires	14.37
8	1SAR AL (00872097) Marco António Boyol da Silva	14.32

**Engenharia**

1	SAR AL (02675301) Edgar Noé Murteira Santos	16.23
2	2SAR AL (07443600) Paulo Alexandre da Silva Gonçalves	15.07
3	2FUR AL (16341702) Bruno José Vilaranda Borges	14.62
4	2FUR AL (06270903) Filipe Manuel Miranda Laranjeira	14.58
5	FUR AL (09522100) Ruben Emanuel Xavier Silva	14.56
6	2FUR AL (00572201) Joaquim Mário Gaisita Ramalho	14.53
7	1SAR AL (17686694) Júlio Henrique Conceição Patrício	14.49
8	1SAR AL (17653597) António Carlos Marques da Silva	14.44
9	2SAR AL (00474895) Óscar Edgar de Abreu Caniço	13.35
10	2FUR AL (14459001) António Manuel M. Cavilhas Alves da Costa	13.27
11	2SAR AL (08709899) Natalina Maria da Silva Ribeiro	12.68

**Transmissões**

1	FUR AL (05798500) Ilídio Rafael de Almeida Amaral	16.37
2	FUR AL (15295704) Marco Manuel Gonçalves Borges	16.30
3	FUR AL (02456105) José Alberto da Silva Maia	15.62
4	FUR AL (11167394) Marcelo Fernando Lopes Caetano	15.53
5	FUR AL (10449204) Jorge Miguel Melo de Almeida Mercê	15.09
6	FUR AL (18787498) Nuno Luciano Pereira Fernandes	14.77
7	2SAR AL (00100701) Zaida Cristina da Silva Pereira	14.71
8	FUR AL (05583302) Susana Sequeira dos Reis	14.28
9	FUR AL (18365599) Ricardo Nunes da Cunha	13.87
10	FUR AL (09708101) Rui Alexandre Alves Varela	13.38
11	FUR AL (13706301) Telmo Luís Rodrigues Neves	13.30
12	FUR AL (02562799) Vítor Cabral Braga	12.74

**Administração Militar**

1	1SAR AL (07484099) Fernando Miguel Maciel dos Santos	16.17
2	1SAR AL (10845295) João Paulo Ramos Miranda	15.44
3	2SAR AL (02748400) Sandra Cristina Azevedo Gonçalves	15.14
4	FUR AL (06728404) Alexandre Eduardo Figueiredo dos Santos	14.75
5	1SAR AL (09229595) António José Gonçalves da Cruz	14.73
6	FUR AL (17291103) Vítor Hugo Ramalho Bibiu	14.44
7	FUR AL (12271600) Carlos Manuel Cristino Martins	14.24
8	FUR AL (08136003) Pedro Miguel Varandas Pereira	14.09

**Material**

1	FUR AL (19274498) Hélia Marisa Pereira Paulo	16.00
2	FUR AL (15762400) Hélder Nóbrega Belim	15.34
3	FUR AL (08140003) Sandro Filipe Cardia Milheiro	14.85
4	1SAR AL (07151695) Nuno Miguel Baptista Morais	14.70



**Classificação CFS**

5	FUR AL (17330400) Frederico Cláudio dos Santos	14.53
6	1SAR AL (09075295) Luís António Gonçalves Reis	14.30
7	FUR AL (15108596) João Miguel Marques Grilo Neves	14.24
8	FUR AL (11377500) Joaquim António Santos Dias	14.03
9	2SAR AL (17909199) David António Gonçalves Ramos	14.00
10	1SAR AL (08089897) Vasco Manuel da Silva Bragança Moura	13.42
11	1SAR AL (17339997) Hélder Rodrigo Sá Ventura	13.35
12	FUR AL (14800601) José Tiago Pinto da Rocha	13.21
13	FUR AL (13142996) João Miguel Gaspar de Freitas	13.21
14	FUR AL (00603101) Nuno José Madeira Gaspar	12.76
15	FUR AL (10167502) João Pedro Duarte da Silva Rosa	12.65
16	1SAR AL (18044394) Estevão Ricardo Teixeira Alves	12.61
17	1SAR AL (07341598) Filipe Miguel Soares de Almeida	12.07

**Transportes**

1	FUR AL (08453604) Maria de Fátima Marinho Ribeiro	15.50
2	FUR AL (18040503) Sérgio Luís Coelho Nunes Claro	15.26
3	FUR AL (14209202) Bruno Filipe dos Santos Pereira	15.23

**Músicos**

1	FUR AL (07577398) Jaison Tonycar Soares Fernandes	14.84
2	FUR AL (19408198) Renato Filipe Silvério Tomás	14.47
3	FUR AL (08306502) Henrique Veríssimo Saleiro Torres	14.35
4	FUR AL (14058804) Rui Miguel Salvador Pita	14.13
5	FUR AL (05332302) Telmo Joaquim Lopes de Freitas Borges	14.03

**Pessoal e Secretariado**

1	1SAR AL (13369195) Orlando Fernandes Dias	15.33
2	1SAR AL (07068897) Emanuel Pinto Fernandes	15.09
3	2SAR AL (04915501) Mónica Sofia Ferreira de Oliveira	14.91
4	FUR AL (08672502) Kenny Manuel de Abreu Sanchez	14.88
5	FUR AL (09864001) Ana Mafalda Cabaça Duarte Baptista	14.80
6	FUR AL (01922304) Ana Isabel Frazão Guilherme	14.69
7	FUR AL (07057799) Maria Benedita Cristino Anunciação	14.51
8	FUR AL (02838305) Liliana Lima Magalhães	14.47
9	2SAR AL (13100900) Luís Tiago Taborda França	14.45
10	FUR AL (00839102) Germano Manuel dos Santos Neves	14.05
11	FUR AL (08305798) Osvaldo Sampaio Fernandes	13.81

**Medicina**

1	2SAR (12238702) Hugo Miguel Dionísio Martins	16.04
2	1SAR (07202900) Sónia Maria Simões Rodrigues	15.90
3	2SAR (09955697) Hugo Miguel Mendes Pereira	15.80
4	2SAR (17871900) Carlos Alberto da Silva Pereira	15.33
5	2SAR (12929698) Pedro Miguel dos Santos Gomes	15.32
6	2SAR (15175297) João Miguel Carreira Cardoso Pinto	14.73
7	2SAR (13846202) Ricardo Jorge do Espírito Santo Cavaleiro	14.73

Os alunos do 35.º CFS, ingressam no QP e contam a antiguidade desde 1 de Outubro de 2008, data a partir da qual têm direito ao vencimento do novo posto, ficando integrados no escalão 1 da estrutura remuneratória do posto de segundo-sargento.

Os alunos do 33.º CFS do Serviço de Saúde Medicina que terminaram com aproveitamento o 5.º ano do Curso superior de Enfermagem, ingressam no QP em 1 de Outubro de 2008, com a data de antiguidade no posto de Ingresso no Quadro Permanente antecipada para 1 de Outubro de 2006, de acordo com o n.º 4 do artigo 260.º e artigo 166.º do EMFAR, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 236/99, de 25Jun, conjugado com o artigo 8.º do CAPÍTULO II das disposições Comuns do Decreto-Lei n.º 236/99 de 25 de Junho.

São inscritos na Lista Geral de Antiguidades dos respectivos Quadro Especiais nos termos do artigo 177.º do EMFAR.

Ficam na situação de quadro nos termos do artigo 172.º do EMFAR.

Os 1SAR alunos ingressam no QP com o posto de 2SAR, graduados no posto de 1SAR, nos termos do n.º 4 do artigo 167.º do EMFAR, sendo-lhes atribuído o diferencial para o seu posto, nos termos do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 328/99 de 18 de Agosto.

(DR II Série, n.º 229 de 25 de Novembro de 2008)

(DR II Série, n.º 3 de 6 de Janeiro de 2009)

---

## IV — LISTAS DE PROMOÇÃO

Listas de promoção por escolha ao posto de major, dos capitães das armas e serviços a seguir indicados, elaboradas nos termos do n.º 2 do artigo 184.º do EMFAR, homologadas por despacho do general CEME de 17 de Dezembro de 2008, para vigorar no ano de 2008:

### Infantaria

- 1 CAP INF (32666192) Pedro Miguel Macedo Pinto Garcia Lopes;
- 2 CAP INF (14776793) Vítor Sérgio Antunes Gomes;
- 3 CAP INF (22074792) Musa Gonçalves Paulino;
- 4 CAP INF (13983893) Anselmo Melo Dias;
- 5 CAP INF (27220891) Vasco Paulo Osório Seabra Paiva;
- 6 CAP INF (09654288) Luís Miguel de Sousa Leal;
- 7 CAP INF (16430388) Manuel Alves dos Santos;
- 8 CAP INF (18789590) Arménio Figueiredo dos Santos;
- 9 CAP INF (09105892) Paulo Jorge Pires Fernandes Garcia Monteiro;
- 10 CAP INF (33592593) Alexandre Paulo Marques de Sousa Figueiredo.

### Artilharia

- 1 CAP ART (33196092) Sérgio Marques Higinio de Avelar;
- 2 CAP ART (10569790) Armando Manuel Leal Simões;
- 3 CAP ART (22371192) Pedro Luís Raposo Ferreira da Silva;
- 4 CAP ART (30646292) João Ricardo de Sousa Barbosa e Dias da Costa;
- 5 CAP ART (30737491) Paulo Fernando da Silva Calado Rodrigues;
- 6 CAP ART (27812592) José Carlos Pires Baptista;
- 7 CAP ART (21433092) Nuno Miguel Marques Baptista;
- 8 CAP ART (14396086) José António Cabral Carreira Coelho.

**Cavalaria**

- 1 CAP CAV (24437892) José Pedro Rebola Mataloto;
- 2 CAP CAV (30156491) Paulo Jorge da Silva Gonçalves Serrano;
- 3 CAP CAV (23014392) Luís António Andrade Seabra Peralta Pimenta;
- 4 CAP CAV (01355088) Fernando Augusto Barros de Castro e Sousa;
- 5 CAP CAV (20862391) Rui Carlos Sobrinho Fernandes;
- 6 CAP CAV (02306090) Fernando Luís Ferreira da Silva;
- 7 CAP CAV (23021092) Carlos Jorge Veríssimo Bastos de Ferreira Marques.

**Engenharia**

- 1 CAP ENG (25639692) José Miguel Almeida Ramalho;
- 2 CAP ENG (22788192) Adalberto José Guerreiro da Silva Centenico;
- 3 CAP ENG (17118191) Sidónio Carneiro Dias.

**Transmissões**

- 1 CAP TM (26475393) Gustavo Alexandre Rodrigues Ferreira Gapo;
- 2 CAP TM (36287892) Paulo Sérgio Madaleno Soares;
- 3 CAP TM (29948991) Fernando António Antunes da Silva.

**Farmácia**

- 1 CAP FARM (07898591) Vânia do Carmo Marques Tira-Picos;
- 2 CAP FARM (35200391) Luís Manuel Santo Ribeiro Mendonça;
- 3 CAP FARM (00050392) Vítor Filipe de Sá da Silva;
- 4 CAP FARM (13958789) Carlos José Saraiva Simões.

Listas de promoção por diuturnidade ao posto de capitão, dos tenentes das armas e serviços a seguir indicados, elaboradas nos termos do n.º 1 do artigo 184.º do EMFAR, homologadas por despacho do general CEME de 17 de Outubro de 2008, para vigorar no ano de 2008:

**Infantaria**

- 1 TEN INF (02085296) Artur Sérgio Apolinário dos Santos Mequita;
- 2 TEN INF (03580397) Dinis Mendes Faustino;
- 3 TEN INF (04695497) Jorge Miguel Gonçalves Ferreira dos Santos;
- 4 TEN INF (07372597) Daniel Filipe Dias Inça;
- 5 TEN INF (03139297) Luís Ricardo Franco Pereira;
- 6 TEN INF (05446797) Bruno Miguel dos Santos Ribeiro;
- 7 TEN INF (24446793) José Carlos Ferreira Viveiros;
- 8 TEN INF (06173698) André Manuel Nunes Ribeiro;
- 9 TEN INF (07617996) Rui Miguel Braz Eusébio;
- 10 TEN INF (15298096) Eduardo Pedro Ramos Bento;
- 11 TEN INF (12965997) Hugo Ricardo Almeida Marques;
- 12 TEN INF (04670697) Josias de Maia e Silva;
- 13 TEN INF (05175797) José Martins Borges;
- 14 TEN INF (03303097) Pedro Barroco Marquês Mano;
- 15 TEN INF (10030397) Carlos Miguel Coelho Rosa Marques da Silva;
- 16 TEN INF (09076297) João Pedro Braga Teixeira;
- 17 TEN INF (06577598) Paulo Alexandre Fernandes de Freitas.

**Artilharia**

- 1 TEN ART (24435093) Nuno Miguel dos Santos Rosa Calhaço;
- 2 TEN ART (07894398) Ricardo José Santos Moreira;
- 3 TEN ART (02275698) Diogo Lourenço Serrão;
- 4 TEN ART (18993698) Emanuel António Constantino Pinto;
- 5 TEN ART (10756398) Álvaro António Moreira dos Santos;
- 6 TEN ART (18487997) Élio Simplicio da Rocha Rodrigues;
- 7 TEN ART (06972796) Marco Paulo da Conceição Sobreira Gomes;
- 8 TEN ART (08096498) José Filipe Sousa Cruz Pereira;
- 9 TEN ART (01335396) Joaquim Maria Madruga Pisco.

**Cavalaria**

- 1 TEN CAV (02281098) Tiago Alexandre Gomes Fazenda;
- 2 TEN CAV (01933196) Carlos Manuel Figueiredo Lopes;
- 3 TEN CAV (04598697) Rui Miguel Pinho Silva;
- 4 TEN CAV (05759798) Elisabete Maria Rodrigues da Silva;
- 5 TEN CAV (07507897) Luís Miguel Alves Choças;
- 6 TEN CAV (13592098) Orlando José Rodrigues Gomes;
- 7 TEN CAV (07156996) João Carlos Gomes Lopes Matias.

**Engenharia**

- 1 TEN ENG (03660898) Paulo Ferreira e Santos;
- 2 TEN ENG (00915198) Sérgio Alberto Lopes da Costa;
- 3 TEN ENG (11589998) Luís Pedro Patrício Fernandes;
- 4 TEN ENG (00296898) Carlos Eduardo Saraiva Marques;
- 5 TEN ENG (18381798) Carlos Alberto Pereira Bastardo Pinto;
- 6 TEN ENG (01462097) Telmo Alexandre de Oliveira Sentieiro.

**Transmissões**

- 1 TEN TM (33831892) Vítor Manuel Roxo Vicente Custódio;
- 2 TEN TM (17357696) Nuno M. Gonçalves Casteleiro de Góis;
- 3 TEN TM (01066798) Susana Margarida Gomes Pinto;
- 4 TEN TM (12567596) Paulo José Francisco Esteves.

**Técnicos de Exploração de Transmissões**

- 1 TEN TEXPTM (07332891) Paulo António Girão Peralta;
- 2 TEN TEXPTM (05571387) José Joaquim Fernandes Palhau;
- 3 TEN TEXPTM (12219189) Rui Miguel Lopes Marques;
- 4 TEN TEXPTM (05180487) Luís António Carvalho Lopes.

**Medicina**

- 1 TEN MED (06201698) Mafalda Sofia Fernandes Marcelino;
- 2 TEN MED (13795298) Nuno Miguel Taipa Leandro Domingues;
- 3 TEN MED (06202497) Rui Manuel Pereira Fialho;
- 4 TEN MED (16948798) João Paulo do Amaral Ferreira;
- 5 TEN MED (04276697) Hugo Rafael Francisco Rodrigues;
- 6 TEN MED (00606298) Jorge Manuel da Veiga Martinho;
- 7 TEN MED (03438998) Ana Carina Brandão Amaral;

- 8 TEN MED (02510098) Ivo Ricardo Soares de Carvalho;
- 9 TEN MED (03063496) Nuno Alexandre Martins Passarinho Pereira de Oliveira;
- 10 TEN MED (13966297) Ângela Sofia Gairifo Manuel Dias Pedro;
- 11 TEN MED (07833797) Raquel Pereira Alves da Silva Santos;
- 12 TEN MED (05665797) Frederico Nuno Faro Varandas.

#### **Farmácia**

- 1 TEN FARM (08176795) Eduardo Esperança de Carvalho.

#### **Medicina Veterinária**

- 1 TEN VET (15287294) José Pedro Dias Marques Freitas.

#### **Medicina Dentária**

- 1 TEN DENT (01711396) Tiago Rafael de Almeida Russo.

#### **Técnicos de Enfermagem e Diagnóstico e Terapêutica**

- 1 TEN TEDT (06928492) Luís Miguel Simão Pereira;
- 2 TEN TEDT (04805489) Paulo Jorge Lúcio Ferreira;
- 3 TEN TEDT (11811293) Carlos Manuel Mendes Duarte;
- 4 TEN TEDT (08048390) José Henrique de Jesus Pereira;
- 5 TEN TEDT (29211191) José Pedro da Rocha Resende.

#### **Administração Militar**

- 1 TEN ADMIL (11940896) Luís Miguel Fernandes Martins;
- 2 TEN ADMIL (00895897) António José Rodrigues Monteiro;
- 3 TEN ADMIL (19740298) Carlos Miguel Nina Pereira Martins;
- 4 TEN ADMIL (04890695) João Manuel Amaral Figueiredo;
- 5 TEN ADMIL (00456398) António José Luís Antunes;
- 6 TEN ADMIL (16262299) Carlos Miguel Vaz Delgado;
- 7 TEN ADMIL (17529898) Nuno Miguel Ferreira da Silva;
- 8 TEN ADMIL (16107196) Helga Marta Machado Santa Comba Lopes;
- 9 TEN ADMIL (04337698) Alexandra Filipe Lages de Carvalho Magalhães Martins;
- 10 TEN ADMIL (00382698) Carlos Manuel de Almeida.

#### **Material**

- 1 TEN MAT (17598397) Liliana Maria Pereira Ribeiro.

#### **Técnicos de Manutenção de Material**

- 1 TEN TMANMAT (06933690) Lino Jorge Barata;
- 2 TEN TMANMAT (03314187) Carlos Jerónimo Martinho Moreira Silva.

#### **Técnicos de Pessoal e Secretariado**

- 1 TEN TPESSECR (17633589) Fernando Cabrela Francisco Laureano;
- 2 TEN TPESSECR (04066288) Carlos António Santos Carretas;
- 3 TEN TPESSECR (08003689) António Manuel Martins Canha Vedor;
- 4 TEN TPESSECR (16839288) João Paulo de Jesus Montez.

**Técnicos de Transportes**

- 1 TEN TTRANS (09803590) João Miguel Carvalho da Silva Domingues;
- 2 TEN TTRANS (13226187) Victor Filinto da Silveira Correia.

Listas de promoção por diuturnidade ao posto de tenente, dos alferes das armas e serviços a seguir indicados, elaboradas nos termos do n.º 1 do artigo 184.º do EMFAR, homologadas por despacho do general CEME de 17 de Outubro de 2008, para vigorar no ano de 2008:

**Infantaria**

- 1 ALF INF (09946102) Carlos Ribeiro Nunes;
- 2 ALF INF (09601501) Daniel Filipe de Carvalho Gomes;
- 3 ALF INF (06432900) Nuno Joaquim Rebola Bento;
- 4 ALF INF (04259402) Sérgio Miguel Gorjão Marques;
- 5 ALF INF (01182499) Paulo Jorge da Rocha Miranda;
- 6 ALF INF (06700600) Carlos Eduardo Bernardo Oliveira;
- 7 ALF INF (03436100) Manuel Pedro Afonso Viana;
- 8 ALF INF (12269101) Hilário Diogo da Silva Costa;
- 9 ALF INF (16967799) Valter Mário Mendes Martins;
- 10 ALF INF (16147202) Pedro Jorge Arantes Balinha;
- 11 ALF INF (02419202) Ricardo Manuel Cavadas da Horta;
- 12 ALF INF (06064200) Valter Luís Gonçalves do Vale;
- 13 ALF INF (09401300) Rui Pedro Gomes Aguiar Cardoso;
- 14 ALF INF (17587800) António Pedro Lopes Monteiro;
- 15 ALF INF (05891302) Flávio Vieira Carvalho de Figueiredo;
- 16 ALF INF (18786297) Orlando Ferreira Dias;
- 17 ALF INF (14668899) Pedro Filipe Vargas Neves;
- 18 ALF INF (08593000) Bruno Miguel Paulo Baptista.

**Artilharia**

- 1 ALF ART (05219599) Luís Miguel da Silva Resende Mouta;
- 2 ALF ART (00066900) Sérgio Timóteo Coleho Rodrigues;
- 3 ALF ART (03011298) Samantha Mateus;
- 4 ALF ART (06871002) João Pedro Viana Fragoso Xavier;
- 5 ALF ART (12402800) Alexandre Manuel Roque Casinha;
- 6 ALF ART (18696002) Tiago Soares de Castro;
- 7 ALF ART (14700902) João Paulo Nunes Ferreira Ribeiro Cardoso;
- 8 ALF ART (17308601) Aires Almeida Carqueijo;
- 9 ALF ART (00610501) Sandrina Costa Cunha;
- 10 ALF ART (19868199) Bruno Henrique Cruz Verissimo;
- 11 ALF ART (19596001) Carlos Miguel Barreiras Soares.

**Cavalaria**

- 1 ALF CAV (23089293) Valter Miguel Costa de Melo Carvalho;
- 2 ALF CAV (01233201) Maria João Pedroso Correia;
- 3 ALF CAV (11972501) João Pedro Faria Leite Barroso;
- 4 ALF CAV (03288801) Humberto Gourdin Azevedo Coutinho Rosa;
- 5 ALF CAV (19299302) Ricardo Manuel Martins Pereira dos Santos Coelho.

**Técnicos de Exploração de Transmissões**

- 1 ALF TEXPTM (34630591) Joaquim João Ferreira Ramalho;
- 2 ALF TEXPTM (03091390) Paulo Jorge Fernandes Rodrigues.

**Técnicos de Manutenção de Transmissões**

- 1 ALF TMANTM (08616792) Álvaro Nuno de Sousa Soares;
- 2 ALF TMANTM (04159592) António Manuel de Sousa Soares.

**Técnicos de Enfermagem e Diagnóstico e Terapêutica**

- 1 ALF TEDT (08015690) Joaquim Paulo Guimarães Osório;
- 2 ALF TEDT (04323190) José Carlos Silva Lopes.

**Administração Militar**

- 1 ALF ADMIL (02030802) Ana Sofia das Neves Azevedo.

**Técnicos de Manutenção de Material**

- 1 ALF TMANMAT (16073792) Licínio Joaquim Almeida e Sousa;

**Técnicos de Pessoal e Secretariado**

- 1 ALF TPESSECR (16632993) Luís Miguel Abreu de Almeida;
- 2 ALF TPESSECR (39752792) Nelson da Silva Lé;
- 3 ALF TPESSECR (03486792) José Carlos Gonçalves da Silva Abrantes;
- 4 ALF TPESSECR (22679992) Nelson Claudio da Silva Azenha;
- 5 ALF TPESSECR (08743192) Paulo José Loureiro Calado;
- 6 ALF TPESSECR (21633293) Cristóvão Florido da Fonseca;
- 7 ALF TPESSECR (26446392) Pedro Martino Cardoso Teixeira;
- 8 ALF TPESSECR (08119093) Luís Manuel Domingues Graça;
- 9 ALF TPESSECR (12794894) Hélder Augusto Teixeira Alves;
- 10 ALF TPESSECR (19726292) Luís Manuel Figueira Gomes.

---

**V — COLOCAÇÕES, NOMEAÇÕES E EXONERAÇÕES****Colocações****Ministério da Defesa Nacional**

TCOR INF (05481584) Raúl de Almeida Correia Monteiro, do CTCmds, devendo ser considerado nesta situação desde 31 de Outubro de 2008.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

MAJ INF (16468287) Vitor Joaquim Bicheiro Sanches, do RI1, devendo ser considerado nesta situação desde 12 de Março de 2008.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

**Instituto da Defesa Nacional**

COR INF (03722781) Manuel da Silva, do Cmd ZMA, devendo ser considerado nesta situação desde 17 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

TCOR ART (00849080) Jaime Alexandre Daniel de Almeida, do Cmd Op, devendo ser considerado nesta situação desde 14 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior-General das Forças Armadas**

TCOR INF (00316485) Vasco Francisco de M. P. Alves Pereira, do EME, devendo ser considerado nesta situação desde 7 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

CAP ART (30737491) Paulo Fernando S. Calado Rodrigues, do RAAA1, devendo ser considerado nesta situação desde 1 de Fevereiro de 2008.

(Por portaria de 5 de Fevereiro de 2009)

**Direcção de História e Cultura Militar**

COR CAV (02930980) José Manuel Gomes Tavares, da DEd, devendo ser considerado nesta situação desde 9 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército**

CAP MAT (12556995) João Osvaldo Pereira da Silva, da DMT, devendo ser considerado nesta situação desde 16 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 5 de Fevereiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército  
Unidade de Apoio**

TCOR INF (00624685) Nuno Álvaro Pereira Bastos Rocha, do EMGFA, devendo ser considerado nesta situação desde 20 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

TCOR INF (04633584) António Pedro Proença Esgalhado, do EMGFA, devendo ser considerado nesta situação desde 3 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército  
Unidade de Apoio a prestar serviço no Estado-Maior-General das Forças Armadas**

SMOR TM (02939178) Victor Miguel Marques Alves, da UnAp/EME, a prestar serviço na DGPDN, devendo ser considerado nesta situação desde 15 de Outubro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)



SMOR ART (03105280) Mário José Pereira Rebelo Cordeiro, do Cmd ZMA, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Julho de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

SCH ENG (14081281) José Henrique dos Santos, da UnAp/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 22 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército**  
**Unidade de Apoio a prestar serviço no Comando Operacional dos Açores**  
**do Estado-Maior-General das Forças Armadas**

SMOR TM (07195480) Feliciano Henrique Paula da Silva, do CR PONTA DELGADA, devendo ser considerado nesta situação desde 22 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército**  
**Unidade de Apoio a prestar serviço no Instituto de Acção Social das Forças Armadas**

SCH ENG (12805878) Luís Filipe Cabeleira Leal, da EPE, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

SAJ AM (03714784) José Manuel Faria Nunes dos Santos, da UnAp/EME, a prestar serviço na DGPRM, devendo ser considerado nesta situação desde 23 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército**  
**Unidade de Apoio a prestar serviço no Centro de Apoio Social do Porto do**  
**Instituto de Acção Social das Forças Armadas**

SCH MAT (13890480) João Meira Campos de Araújo, da DORH, devendo ser considerado nesta situação desde 15 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército**  
**Unidade de Apoio do a prestar serviço no Centro de Apoio Social de Coimbra do**  
**Instituto de Acção Social das Forças Armadas**

SMOR AM (07581780) Carlos Mota Guardado, da UnAp/EME, a prestar serviço no IASFA, devendo ser considerado nesta situação desde 18 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

**Estado-Maior do Exército**  
**Unidade de Apoio a prestar serviço no JHQ LISBON**

SAJ ART (10471185) Carlos Jorge Caetano Novais, do Cmd Op, devendo ser considerado nesta situação desde 7 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

1SAR SGE (05699592) Eduardo José Pinheiro Almeida, do GabCEME, devendo ser considerado nesta situação desde 10 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

1SAR CAV (13027990) Ricardo Teixeira Moura Rodrigues, do RL2, devendo ser considerado nesta situação desde 5 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Comando do Pessoal**

SMOR AM (11518680) Victor Manuel Pereira Rocha, da DFin, devendo ser considerado nesta situação desde 24 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

SCH ART (03634884) Paulo Jorge dos Santos Antunes Guerreiro, da DARH, devendo ser considerado nesta situação desde 13 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

SCH MAT (08199382) Carlos Alberto Jorge Moura, da EPT, devendo ser considerado nesta situação desde 5 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

SAJ SGE (11650686) Augusto Panta Baltazar, do RA5, devendo ser considerado nesta situação desde 6 de Outubro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Fanfarra do Exército**

1SAR MUS (05298991) João Constantino Marques, do RC3, devendo ser considerado nesta situação desde 2 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Comando da Logística**

SCH MAT (09443981) José João da Cruz Fitas Silva, do BAPSvc/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 30 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

SAJ SGE (00641586) Manuel da Cruz Marzia, da UnAp/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Comando da Logística Centro de Finanças**

MAJ ADMIL (10570291) Álvaro Marcos Almeida Garcia, do MDN, devendo ser considerado nesta situação desde 15 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

### **Direcção de Material e Transportes**

MAJ MAT (34657191) Nuno Miguel Viegas Saúde, do Cmd e CCS/BrigRR, devendo ser considerado nesta situação desde 12 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

SCH TM (00450379) António Gervásio Nunes da Silva Marques, do RTm, devendo ser considerado nesta situação desde 30 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

SAJ MAT (08097582) Manuel António Freire Mano, da UnAp/EME, a prestar serviço na DGPDN, devendo ser considerado nesta situação desde 8 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Regimento de Transportes**

1SAR PESSEC (27456191) Paulo Alexandre Nunes Coito, do CTCmds, devendo ser considerado nesta situação desde 9 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Hospital Militar Principal**

TEN MED (03063496) Nuno Alexandre P. Pereira de Oliveira, do RG2, devendo ser considerado nesta situação desde 16 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

### **Hospital Militar Regional n.º 1**

SAJ MAT (17206488 ) Paulo Manuel de Sousa Lourenço, da EPT, devendo ser considerado nesta situação desde 2 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

1SAR MED (12320891) Camilo Albuquerque da Silva Pimentel, do RA5, devendo ser considerado nesta situação desde 20 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Direcção de Finanças**

1SAR AM (14317594) António Silvino Anacleto Castro, da DSAúde, devendo ser considerado nesta situação desde 2 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Instituto Geográfico do Exército**

SAJ ART (10372288) João Augusto Lopes Torres, do Cmd Log, devendo ser considerado nesta situação desde 8 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Comando da Instrução e Doutrina**

SCH AM (16992880) António Joaquim Cabaço Pereira, da UnAp EME, a prestar serviço no EMGFA, devendo ser considerado nesta situação desde 26 de Janeiro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Escola de Sargentos do Exército**

TEN SAR (10256292) Paulo Jorge Ribeiro da Silva, da ESE, devendo ser considerado nesta situação desde 18 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

### **Escola Prática de Infantaria**

SAJ INF (14005785) Paulo Jorge da Costa Inácio, da UnAp EME, a prestar serviço no EMGFA, devendo ser considerado nesta situação desde 22 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Escola Prática de Cavalaria**

1SAR MAT (25731991) Rui Manuel Marçal Pereira, do RMan/CMan/BAPSvc/BrigInt, devendo ser considerado nesta situação desde 9 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Escola Prática de Transmissões**

SCH TM (03522783) Vitor Manuel da Silva Pinto, do EMGFA, a prestar serviço na Missão Militar Permanente, devendo ser considerado nesta situação desde 20 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

1SAR MAT (26868993) José Carlos Agostinho Esteves, do HMR1, devendo ser considerado nesta situação desde 10 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Regimento de Artilharia n.º 5**

1SAR ART (08663501) João Vitor Figueiredo, do RA4, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

1SAR ART (14383198) João Paulo Carvalho de Andrade, do GAC/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

1SAR ART (13803097) Hugo André Pinto Figueiro, do GAC/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

1SAR ART (06172596) António Manuel Matias Gonçalves, do GAC/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Regimento de Cavalaria n.º 3**

SAJ CAV (02864984) Bernardino Alberto Tavares Passadinhas, do RC3/ERec/BrigRR, devendo ser considerado nesta situação desde 1 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Centro Militar de Educação Física e Desportos**

1SAR MED (07604092) Luís Miguel Ferreira Manuel, do EPM, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Setembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Comando Operacional**

1SAR TM (02381989) Paulo Jorge Martins Costa, do CSimEx/CID, devendo ser considerado nesta situação desde 8 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Direcção de Comunicação e Sistemas de Informação**

SAJ TM (04890984) Hélder Jorge Ribeiro de Oliveira, da PR, devendo ser considerado nesta situação desde 11 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Comando da Zona Militar dos Açores Banda Militar**

1SAR MUS (13978799) Bruno Ricardo Ferreira Peixoto, da BE, devendo ser considerado nesta situação desde 23 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Regimento de Guarnição n.º 2**

1SAR INF (14627189) António José da Conceição Amaral Vinagre, do CMEFD, devendo ser considerado nesta situação desde 16 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Regimento de Guarnição n.º 3**

SCH ART (00227781) José Manuel da Silva, da UnAp/EME, a prestar serviço no CAS OEIRAS/IASFA, devendo ser considerado nesta situação desde 10 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

**Brigada Mecanizada**  
**Grupo de Carros de Combate**

ISAR MAT (15325990) Vitor José Fanico Branco, do RMan, devendo ser considerado nesta situação desde 21 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Brigada Mecanizada**  
**Batalhão de Apoio e Serviços**

CAP TPESSECR (08003689) António Manuel Martins Canha Vedor, do RI1, devendo ser considerado nesta situação desde 6 de Outubro de 2008.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

ISAR MAT (08432589) Gracinda Maria Montalvão Rosa Neves, do GAC/BrigMec, devendo ser considerada nesta situação desde 6 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

**Regimento de Infantaria n.º 19**

COR INF (13242781) Jorge Alexandre R. Pinto de Almeida, da DARH, devendo ser considerado nesta situação desde 30 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

**Regimento de Engenharia n.º 3**

MAJ TEXPTM (07599978) Jorge Manuel Soares Barroso, do RI10, devendo ser considerado nesta situação desde 5 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 15 de Janeiro de 2009)

ISAR MAT (05256093) Humberto Joaquim Curralo Machado, da EPT, devendo ser considerado nesta situação desde 7 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

**Unidade de Aviação Ligeira do Exército**  
**Unidade de Apoio**  
**Comando e Companhia de Comando e Serviços da Brigada de Reacção Rápida**

SMOR INF (18456779) Angelo Alberto Fernandes Pousa, do RI3, devendo ser considerado nesta situação desde 16 de Junho de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

ISAR PARA (15767387) João Manuel Marques Tavares, do RI15/1BIPara/BrigRR, devendo ser considerado nesta situação desde 26 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

ISAR PESSEC (25894492) Orlando Morais Marques, do RI15, devendo ser considerado nesta situação desde 24 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Regimento de Cavalaria n.º 3**  
**Esquadrão de Reconhecimento da Brigada de Reacção Rápida**

SAJ CAV (02910087) José Francisco Espada Batalha, do RC3, devendo ser considerado nesta situação desde 1 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Escola de Tropas Paraquedistas**

1SAR ENG (31446792) Luís Manuel Dinis Santos, da UALE, devendo ser considerado nesta situação desde 2 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

1SAR ENG (14662195) Dinis Pedro Morais, da UnAp UALE/Cmd e CCS da BrigRR, devendo ser considerado nesta situação desde 2 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

1SAR INF (00133596) Carlos Manuel Garcia Basilio, do RI15/1BIPara da BrigRR, devendo ser considerado nesta situação desde 2 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Centro de Tropas Comandos**

TCOR INF (19901885) Pedro Miguel Alves Gonçalves Soares, do GabCEME, devendo ser considerado nesta situação desde 12 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 23 de Janeiro de 2009)

CAP INF (17669994) Rui Manuel Gonçalves de Moura, da EPI, devendo ser considerado nesta situação desde 15 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 5 de Fevereiro de 2009)

**Regimento de Infantaria n.º 3**

SMOR INF (03865678) António Luís Figueira Felino Paiva, do Cmd e CCS/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 3 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

1SAR INF (02410994), Luís Miguel Madeira Eugénio, do RI15, devendo ser considerado nesta situação desde 26 de Janeiro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

**Regimento de Infantaria n.º 15**

1SAR PARA (14720790) Paulo Jorge Faustino Fernandes, da ETP, devendo ser considerado nesta situação desde 27 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

1SAR INF (08952296) Victor José Vicente da Fonseca, do 2BIMec/BrigMec, devendo ser considerado nesta situação desde 8 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Unidade de Aviação Ligeira do Exército**

SAJ MAT (13464187) Luís Lopes da Graça, da ETP, devendo ser considerado nesta situação desde 12 de Novembro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

ISAR AM (05374591) Alexandre Manuel Vieira Rosa, da ETP, devendo ser considerado nesta situação desde 29 de Outubro de 2008.

(Por portaria de 5 de Janeiro de 2009)

### **Regimento de Engenharia n.º 1**

SAJ ENG (05285686) Vítor Manuel Pires Gonçalves Capela, da EPE, devendo ser considerado nesta situação desde 6 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Manutenção Militar**

ISAR AM (13588292) Paulo Alexandre Sardo Ragageles, da MM/Sucursal do Entroncamento, devendo ser considerado nesta situação desde 11 de Dezembro de 2008.

(Por portaria de 20 de Janeiro de 2009)

### **Joint Analysis Lessons Learned Center**

CAP TTRANS (19168585) Vitor Manuel Tavares Pinto, do RTransp, devendo ser considerado nesta situação desde 19 de Janeiro de 2009.

(Por portaria de 5 de Fevereiro de 2009)

### **Estabelecimento IBERO-NATO**

CAP TM (17491694) Pedro Miguel Ramires Gil dos Santos, da DCSI, devendo ser considerado nesta situação desde 14 de Julho de 2008.

(Por portaria de 5 de Fevereiro de 2009)

### **Nomeações**

Nos termos do disposto no n.º 10 do Despacho Conjunto n.º 341/99, de 8 de Abril, dos Ministros da Defesa Nacional e da Economia, e nos artigos 2.º, n.º 3, e 19.º do regulamento interno da Comissão Permanente de Contrapartidas, publicados do *Diário da República*, 2.ª série, respectivamente, n.º 93, de 21 de Abril de 1999, e n.º 164, de 18 de Julho de 2000, tenho a honra de propor a Vossa Excelência a nomeação do MGEN (02942063) **José Manuel Pinto de Castro**, para, em representação do Exército, desempenhar as funções de vogal efectivo na Comissão Permanente de Contrapartidas, em substituição do COR ENG António Carlos de Sá Campos Gil, por este ter sido nomeado para outras funções.

16 de Novembro de 2004. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *Luís Valença Pinto*, general.



1. Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º da Lei n.º 29/82, de 11 de Dezembro (Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas), na redacção introduzida pela Lei n.º 18/95, de 13 de Julho, e na alínea *e*) do n.º 4 do artigo 8.º da Lei n.º 111/91, de 29 de Agosto (Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas), nomeio para o cargo de Inspector-Adjunto do Inspector-Geral do Exército o MGEN (00711464) **Artur Alberto Gonçalves**, na situação de reserva, com efeitos reportados a 24 de Janeiro de 2005.

25 de Fevereiro de 2005. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *Luís Valença Pinto*, general.

1. Ao abrigo do disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 155.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, determino que o MGEN (62623965) **Fernando Constantino Pinto da Silva**, que transitou para a situação de reserva, continue na efectividade de serviço, a fim de exercer as funções de coordenador do Exército para a recepção das viaturas blindadas de rodas 8x8.

2. O presente despacho produz efeitos desde 13 de Agosto de 2007.

17 de Setembro de 2007. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, *José Luís Pinto Ramalho*, general.

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros de Estado e dos Negócios Estrangeiros e da Defesa Nacional, por proposta do general Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos dos artigos 1.º, n.º 3, alínea *a*), 2.º, 5.º, 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 55/81, de 31 de Março, com a nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 232/02, de 2 de Novembro, nomear o MAJ INF (09610189) **Miguel António Pereira da Silva**, para o cargo 07 PE OPS 037 — Staff Officer Assessment no RRC FR HQ, em Lille, República Francesa.

Nos termos do artigo 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 55/81, de 31 de Março, a duração normal da missão de serviço correspondente ao exercício deste cargo é de três anos, sem prejuízo da antecipação do seu termo pela ocorrência de facto superveniente que obste o decurso normal da mesma.

A presente portaria produz efeitos a partir de 5 de Janeiro de 2009.

(Isenta de visto do Tribunal de Contas)

26 de Dezembro de 2008. — O Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, *Luís Filipe Marques Amado*. — O Ministro da Defesa Nacional, *Henrique Nuno Pires Severiano Teixeira*.

Por despacho de 25 de Junho de 2008 do Director-Geral de Política de Defesa Nacional, no uso das competências subdelegadas pelo Despacho n.º 15 781/07, de 8 de Março, do Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 140, de 23 de Julho de 2007 e nos termos do artigo 4.º do Estatuto dos Militares em Acções de Cooperação Técnico-Militar concretizadas em território estrangeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 238/96, de 13 de Dezembro, foi nomeado o CAP INF (04356893) **António José M. Estrela Bastos**, por um período de setenta e oito (78) dias, com início em 3 de Julho de 2008, para desempenhar funções de Assessoria Técnica no âmbito do Projecto n.º 2 — Apoio à Formação e Treino de Unidades para Operações Conjuntas de Interesse Público, Ajuda Humanitária, Gestão de Crises e de Apoio à Paz, inscrito no Programa-Quadro de Cooperação Técnico-Militar com a República Democrática de São Tomé e Príncipe.

12 de Fevereiro de 2009. — O Subdirector-Geral da DGPDN, *Mário Rui Correia Gomes*.

Por despacho de 25 de Junho de 2008 do Director-Geral de Política de Defesa Nacional, no uso das competências subdelegadas pelo Despacho n.º 15 781/07, de 8 de Março, do Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 140, de 23 de Julho de 2007 e nos termos do artigo 4.º do Estatuto dos Militares em Acções de Cooperação Técnico-Militar concretizadas em território estrangeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 238/96, de 13 de Dezembro, foi nomeado o TEN INF (16756498) **Nuno Gonçalo Jacinto Marçal**, por um período de noventa e nove (99) dias, com início em 3 de Julho de 2008, para desempenhar funções de Assessoria Técnica no âmbito do Projecto n.º 2 — Apoio à Formação e Treino de Unidades para Operações Conjuntas de Interesse Público, Ajuda Humanitária, Gestão de Crises e de Apoio à Paz, inscrito no Programa-Quadro de Cooperação Técnico-Militar com a República Democrática de São Tomé e Príncipe.

12 de Fevereiro de 2009. — O Subdirector-Geral da DGPDN, *Mário Rui Correia Gomes*.

Por despacho de 19 de Janeiro de 2009 do Director-Geral de Política de Defesa Nacional, no uso das competências subdelegadas pelo Despacho n.º 15 781/07, de 8 de Março, do Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 140, de 23 de Julho de 2007 e nos termos do artigo 4.º do Estatuto dos Militares em Acções de Cooperação Técnico-Militar concretizadas em território estrangeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 238/96, de 13 de Dezembro, foi nomeado o 1SAR AM (13369391) **Edmundo Manuel Ferreira Alves**, por um período de trezentos e sessenta e cinco (365) dias, com início em 22 de Janeiro de 2009, em substituição do 1SAR AM (13524191) José Ilídio Macedo Gomes Eusébio, para desempenhar funções de Assessoria Técnica no âmbito do Projecto n.º 6 — Escola de Administração Militar, inscrito no Programa-Quadro da Cooperação Técnico-Militar com a República de Angola.

20 de Janeiro de 2009. — O Subdirector-Geral da DGPDN, *Mário Rui Correia Gomes*.

Por despacho de 25 de Junho de 2008 do Director-Geral de Política de Defesa Nacional, no uso das competências subdelegadas pelo Despacho n.º 15 781/07, de 8 de Março, do Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 140, de 23 de Julho de 2007 e nos termos do artigo 4.º do Estatuto dos Militares em Acções de Cooperação Técnico-Militar concretizadas em território estrangeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 238/96, de 13 de Dezembro, foi nomeado o 1SAR INF (09102493) **Paulo Jorge Silva Lopes Mendes**, por um período de noventa e nove (99) dias, com início em 3 de Julho de 2008, para desempenhar funções de Assessoria Técnica no âmbito do Projecto n.º 2 — Apoio à Formação e Treino de Unidades para Operações Conjuntas de Interesse Público, Ajuda Humanitária, Gestão de Crises e de Apoio à Paz, inscrito no Programa-Quadro de Cooperação Técnico-Militar com a República Democrática de São Tomé e Príncipe.

12 de Fevereiro de 2009. — O Subdirector-Geral da DGPDN, *Mário Rui Correia Gomes*.

---

## VI — DECLARAÇÕES

### Alteração à composição dos Conselhos das Armas e Serviços

Para efeitos do disposto no Decreto-Lei n.º 200/93 de 3 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 226/03 de 26 de Setembro, publica-se a alteração da composição do(s) Conselho(s) da(s) Arma(s) e Serviço(s) a vigorar durante o biénio 2008/2010, homologada pelo Despacho de 25 de Junho de

2008 do GEN CEME, exarado na Informação n.º 482/GabAGE/08 do Comando de Pessoal, de 31 de Março de 2008, são substituídos os seguintes militares conforme se indica:

### **Arma de Engenharia**

COR ENG (00385480) Francisco José Mourão Vieira Domingues, por ter passado à reserva, sendo substituído, pelo TCOR ENG (09138787) Albano Manuel Claro Azevedo da Silva, da AM.

### **Colocações e desempenho de funções na Situação da Reserva**

O MGEN RES (07474663) Pedro Rocha Pena Madeira, prestou serviço efectivo na situação de Reserva de 18 de Novembro de 2004 a 8 de Janeiro de 2008, inclusive, no cargo de Juiz Militar no Tribunal da Relação do Porto.

O MGEN RES (02942063) José Manuel Pinto de Castro, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, desde 17 de Novembro de 2004, nas funções de Vogal Efectivo na Comissão Permanente de Contrapartidas, em representação do Exército.

O MGEN RES (00711464) Artur Alberto Gonçalves, prestou serviço efectivo na situação de Reserva de 24 de Janeiro de 2005 a 31 de Julho de 2005, inclusive, no cargo de Inspector-Adjunto do Inspector-Geral do Exército.

O MGEN RES (62623965) Fernando Constantino Pinto da Silva, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, desde 13 de Agosto de 2007, no cargo de Coordenador do Exército para a recepção das Viaturas Blindadas de Rodas 8x8.

O COR ADMIL (13167468) Fernando Jorge Calisto Duarte, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O COR INF (17489374) Laurentino Romeira Guimarães, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O COR ENG RES (00449374) Carlos Alberto da Costa Alves Pereira, deixou de prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na AM, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O COR ENG RES (09883874) José Baptista Evaristo, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na UNAVE/EMGFA, a partir de 31 de Dezembro de 2007.

O TCOR SGE RES (03047473) Américo Bernardino de Magalhães Leite, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no Cmd Op, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O TCOR SGE RES (01839874) José Ribeiro da Silva, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na CVP, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O TCOR SGE RES (09065878) Diogo de Assunção Rodrigues dos Santos, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no HMR2, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O TCOR SGE RES (07448179) Carlos Alberto Eduardo Duarte, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na UNAVE/EMGFA, a partir de 12 de Maio de 2008.

O TCOR SGE (14338377) Serafim Bartolo dos Santos, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no Cmd Log, desde de 7 de Maio de 2008.

O TCOR SGE (17170179) Hélder Duarte Henriques, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na DHCM, desde de 8 de Maio de 2008.

O TCOR SGE (12049279) António Carlos Martins Alves, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no ArqGEx, desde de 14 de Maio de 2008.

O TCOR SGE (00960079) Agostinho Carvalho Teixeira Monteiro, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na DARH, desde de 15 de Maio de 2008.

O TCOR SGPQ (05944978) Fernando Augusto Alves Pereira, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na UALE, desde de 6 de Maio de 2008.

O TCOR TEXPTM (19306679) António Manuel Vaz Machado, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na DORH, desde de 9 de Maio de 2008.

O TCOR TEXPTM (00718579) Fernando Augusto Pimentel Lobão, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na EPT, desde de 13 de Maio de 2008.

O TCOR TMANTM (08178479) Joaquim de Sousa, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na EPT, desde de 12 de Maio de 2008.

O TCOR QTS (12455068) Carlos Manuel da Silva Tavares Correia, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O TCOR SGE (61446073) José Casimiro Jácome Martins, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O TCOR SGE (01613878) António Monteiro dos Santos, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O TCOR SGE RES (15275473) Fausto Manuel Nicolau Casanova de Matos, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O MAJ MED RES (03909573) José Pedro Camacho Cansado Carvalho, deixou de prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no HMP, a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O CAP SGE (11277690) Lino Pereira Loureiro, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC a partir de 1 de Janeiro de 2009.

O SMOR TM RES (05643776) Vítor Manuel Franco, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na Direcção-Geral de Infra-Estruturas, em 1 de Janeiro de 2009.

O SMOR AM RES (08666677) Manuel João Ribeiro da Cunha Mendes, passou a prestar serviço, no Gabinete do MDN, em 1 de Janeiro de 2009.

O SMOR INF RES (02958778) José Maria Alves Borges, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O SMOR MED RES (16917980) António Manuel Gomes Nunes, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O SMOR MED RES (13542780) Justino Vaz Serra, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O SMOR MED RES (60532474) João Emídio Coelho Cortes, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na CVP, em 1 de Janeiro de 2009.

O SMOR MED RES (15996077) Luís Paulo Palma Ferreira, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na CVP, em 1 de Janeiro de 2009.

O SCH AMAN RES (10695672) Ricardo Jorge Abrantes Correia, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no ArqGEx, em 1 de Janeiro de 2009.

O SCH ART RES (04017576) António José da Silva, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no IASFA, em 1 de Janeiro de 2009.

O SCH PARA RES (19462079) António Alberto Mira Malaquias, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na ETP, em 9 de Setembro de 2008.

O SAJ AMAN RES (74287573) António Afonso Guterres Gonçalves, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, no CPAE, em 18 de Janeiro de 2009.

O SAJ INF RES (19931288) Adriano Francisco Gonçalves Pires, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O SAJ ART RES (13599087) Carlos Fernando Martins dos Santos, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na CVP, em 1 de Janeiro de 2009.

O SAJ ART RES (12643283) Joaquim Feliz de Sousa Rosado, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na CVP, em 1 de Janeiro de 2009.

O SAJ ENG RES (16351782) António Manuel Rodrigues Veiga Brandão Ruela, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O SAJ MAT RES (06549283) Constantino Farinha Martins, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O SAJ MAT RES (15499982) Luís Manuel Magalhães da Rocha, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O 1SAR AMAN RES (09142277) José Eugénio Casquilho Rodrigues Flor, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

O 1SAR CORN/CLAR RES (06966886) Arnaldo Manuel Soares Ramalho, passou a prestar serviço efectivo na situação de Reserva, na LC, em 1 de Janeiro de 2009.

## VII — RECTIFICAÇÕES

Que fique sem efeito o publicado na OE, n.º 10, 2ª Série, de 31 de Outubro de 1996, Pág. 577, referente ao CAP SGE (50707911) Abílio Martins da Neta.

Que fique sem efeito o publicado na OE, n.º 9, 2ª Série, de 31 de Setembro de 2008, Pág. 659, referente à passagem à situação de reserva do MAJ SGE (13151377) João José Carixas Silveirinha.

Que fique sem efeito o publicado na OE, n.º 9, 2ª Série, de 31 de Setembro de 2008, Pág. 660, referente à passagem à situação de reserva do SCH PARA (10886283) Joaquim José Teixeira dos Santos.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 873, referente ao CAB INF GNR (1960723), onde se lê “Ana Cristina Gonçalves de Sousa”, deve ler-se “Ana Cristina Gonçalves de Sousa Nascimento”.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 873, referente ao SOLD INF GNR (1940406), onde se lê “António Manuel Oliveira Ferreira”, deve ler-se “António Manuel Oliveira Ferreira Carvalho Cardoso”.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 875, referente ao SOLD INF GNR (2031134), onde se lê “Miguel Alexandre Gonçalves”, deve ler-se “Miguel Alexandre Gonçalves Antunes”.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 876, referente ao SOLD INF GNR (2010131), onde se lê “Anicete Paiva do Souto”, deve ler-se “Aniceto Paiva do Souto”.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 898, referente à promoção a major-general do COR TIR CAV (07529778) Manuel Mateus Costa da Silva Couto, onde se lê “(DR II Série n.º 150 de 5 de Agosto de 2008)”, deve ler-se “(DR I Série n.º 150 de 5 de Agosto de 2008)”.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 899, referente à promoção a major-general do COR TIR ART (10110879) Frederico José Rovisco Duarte, onde se lê “(DR II Série n.º 150 de 5 de Agosto de 2008)”, deve ler-se “(DR I Série n.º 150 de 5 de Agosto de 2008)”.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 899, referente à promoção a major-general do COR TIR ENG (10639478) Aníbal Alves Flambó, onde se lê “(DR II Série n.º 150 de 5 de Agosto de 2008)”, deve ler-se “(DR I Série n.º 150 de 5 de Agosto de 2008)”.

Rectifica-se o publicado na OE, n.º 12, 2ª Série, de 31 de Dezembro de 2008, Pág. 899, referente à promoção a major-general do COR TIR TM (19278675) José António Henriques Dinis, onde se lê “(DR II Série n.º 229. de 25 de Novembro de 2008)”, deve ler-se “(DR I Série n.º 229 de 25 de Novembro de 2008)”.

## VIII — OBITUÁRIO

### 2008

Agosto, 30 — SAJ INF (12775688) João Manuel da Silva Alves, da SecApoio/RRRD;  
Setembro, 9 — SCH INF (07769064) Aurélio Marques Vicente, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 4 — 1SAR ART (50528311) António Nicolau F. Amorim, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 12 — 1SAR SGE (50748111) António Maria Maia, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 15 — CAP SGE (50619311) Vítor Avelino Falcato, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 17 — TGEN COG (50432511) João Ramiro Alves Ribeiro, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 21 — 1SAR MUS (42522659) José Cordeiro Duque, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 24 — COR ART (51370911) Luís António T. G. Graça, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 26 — CAP MAT (50340211) Duílio Lopes da Fonseca Jorge, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 26 — SCH INF (62072661) Cassiano da Cunha Pereira, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 28 — COR PARA (46381261) José Augusto Martins, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 28 — 1SAR SGE (52206111) Júlio Fernandes, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 29 — MGEN COG (51409511) Rafael Ferreira Durão, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 30 — COR INF (51260111) Fernando Neves Pedro, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 30 — COR MED (50935911) José Manuel N. V. G. Correia, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 30 — COR ART (51311311) João António Duarte Figueira, da SecApoio/RRRD;  
Dezembro, 30 — 1SAR SGE (51691411) Alberto Gonçalves, da SecApoio/RRRD.

### 2009

Janeiro, 1 — CAP SGE (52188611) José Isabel Lourenço, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 2 — SAJ SGE (50110711) Joaquim Rodrigues Sérgio, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 5 — CAP SGE (50707911) Abílio Martins da Neta, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 6 — MGEN COG (51214211) Manuel J. Álvaro M. Gonçalves, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 8 — SMOR CAV (51316611) Manuel António Soares, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 11 — COR INF (51381211) Romão Loureiro, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 11 — CAP MAT (37134862) António Pontes Domingues, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 12 — MAJ SGE (50451111) Lino António Alves, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 12 — CAP SGE (52064711) Francisco Jacinto Faria, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 12 — SAJ SGE (51089111) José Pinto de Queirós Marinho, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 14 — COR INF (50994011) Alcino de Sousa Faria, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 17 — CAP SGE (51483911) Alberto Correia Pinto, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 18 — 1SAR TM (51342011) Adelino Fernandes de Sousa, da SecApoio/RRRD;  
Janeiro, 23 — 1SAR TM (11814690) Emanuel Oliveira Medeiros, da ZMA.

### O Chefe do Estado-Maior do Exército

*José Luís Pinto Ramalho*, general.

Está conforme:

### O Ajudante-General do Exército

*Eduardo Manuel de Lima Pinto*, tenente-general.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

SECÇÃO DA OE/DARH

ESTÁ CONFORME  
O ORIGINAL

# ORDEM DO EXÉRCITO

3.<sup>a</sup> SÉRIE

N.º 2/28 DE FEVEREIRO DE 2009

Publica-se ao Exército o seguinte:

## I — JUSTIÇA E DISCIPLINA

### Condecorações

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército, condecorar com a medalha D. Afonso Henriques – Mérito do Exército, de 3.<sup>a</sup> classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o TEN RC (28558493) **António Manuel Duarte Liquito**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército, condecorar com a medalha D. Afonso Henriques – Mérito do Exército, de 4.<sup>a</sup> classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o FUR RC (05956497) **Clara Patrícia Santos Teixeira**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército, condecorar com a medalha D. Afonso Henriques – Mérito do Exército, de 4.<sup>a</sup> classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o CADJ RC (25089692) **Rogério Paulo Branco Moniz**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Manda o Chefe do Estado-Maior do Exército, condecorar com a medalha D. Afonso Henriques – Mérito do Exército, de 4.<sup>a</sup> classe, nos termos do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, por ter sido considerado ao abrigo do artigo 25.º do mesmo decreto, o CADJ RC (00515397) **Márcio José de Jesus Monteiro**.

(Por despacho de 23 de Janeiro de 2009)

Condecorados com a Medalha de Cobre de Comportamento Exemplar, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

1CAB RC (12805500) Bruno Miguel Pereira Brum;  
1CAB RC (14932000) José Manuel de Jesus da Silva;  
1CAB RC (16114400) Guilherme José Reis Joaquim;  
1CAB RC (15147700) Nelson Jorge Coelho Canossa;



1CAB RC (13844101) Tiago Pedro Carlos Muge;  
1CAB RC (01968599) Ana Márcia Moita Vieira Simões;  
1CAB RC (06641396) Valdemar da Conceição Miguel;  
1CAB RC (05845302) Joel Filipe Pinto Fernandes;  
2CAB RC (06088400) Ana Paula Soares Benevides Costa;  
2CAB RC (09554500) Mário Estrela Ferreira;  
SOLD RC (04020299) Marco Paulo da Silva Pinto Ribeiro;  
SOLD RC (06993401) José Silvestre Andrade Gonçalves;  
SOLD RC (00945900) Filipe Ruben Ferreira Sousa;  
SOLD RC (10118699) Paulo Sérgio Mendes da Costa;  
SOLD RC (07338900) Filipe Alexandre Rocha Freitas;  
SOLD RC (11153700) David Edgar dos Santos Fabião;  
SOLD RC (05093200) Bruno Miguel Fialho Sacristão;  
SOLD RC (14494400) Flávio Alberto Teixeira Câmara;  
SOLD RC (11803699) Daniel Yazald Ferreira Batista;  
SOLD RC (01206401) Paulo Jorge Ferreira Lamas;  
SOLD RC (18540701) Cândida Maria Teixeira Ramos.

(Por despacho de 25 de Novembro de 2008)

1CAB RC (09791099) Ilídio Nascimento do Rosário;  
1CAB RC (17634297) Ana Sofia Luís Parreira Neto;  
1CAB RC (19689501) Vítor Emanuel Nobre;  
1CAB RC (13056600) Márcio Alexandre Portinha da Silva;  
1CAB RC (19707800) Joel Pedro Faria Araújo;  
1CAB RC (08658800) Marco Pais Neves dos Santos;  
1CAB RC (03551101) Nuno Miguel Oliveira Bernardo;  
1CAB RC (10110000) Marco António Alves Henriques;  
1CAB RC (03967000) José Manuel Marcelo Santos;  
2CAB RC (01420301) Sérgio José Martins Vicente;  
2CAB RC (10318000) Pedro Renato Dias Alves;  
SOLD RC (15633900) Bruno Miguel Ramos Faria;  
SOLD RC (11640301) Lisandro Samuel Santana Lopes;  
SOLD RC (14065401) José Diogo dos Santos Caiadas;  
SOLD RC (16159201) Cláudio Miguel da Silva Cardoso;  
SOLD RC (07709001) Bruno Miguel Lopes Papulinha;  
SOLD RC (08236801) Carlos Alberto Lima Fernandes;  
SOLD RC (17862101) Bruno Filipe Simões Vicente.

(Por despacho de 16 de Dezembro de 2008)

TEN RC (36874492) Lino Manuel Pereira Marques;  
TEN RC (01066796) Paulo Jorge Costa Pinto;  
TEN RC (00525997) Rodrigo António Jorge Joaquim;  
1SAR RC (05914301) Inês Margarida Bernardo Martins;  
1SAR RC (04531602) Joana Marisa Pereira Maciel;  
1SAR RC (10068398) Paulo Alexandre Fernandes Coelho;  
1SAR RC (18040695) Ana Maria Ferreira Faria;  
1SAR RC (15389502) Ricardo José Silva Almeida;  
1SAR RC (07355201) Celina Gonçalves Ribeiro;  
1SAR RC (19310099) Luís Manuel da Costa Santos;

1SAR RC (10636001) Alberto Ricardo Alves Teixeira;  
1SAR RC (05395701) João Pedro Belo Gonçalves;  
2SAR RC (13592501) Nuno Alexandre Manaia Oliveira;  
2SAR RC (17135900) Mário Jorge da Ascensão Cardoso;  
2SAR RC (07245099) Pedro Nuno Cabral Filipe;  
2SAR RC (06672000) António Aires Lopes;  
2SAR RC (05598900) António José Viegas de Sousa Cabral;  
2SAR RC (01269101) Tânia Cristina dos Santos Ferreira;  
2SAR RC (17502198) José Mariano Abreu Alves;  
2SAR RC (08875299) Rui Alberto Pereira Almada;  
2SAR RC (06165401) Susana Patrícia Martins Lopes;  
FUR RC (13237800) Dinis de Matos Gaspar;  
FUR RC (07502199) Sérgio Filipe Martins Alves;  
FUR RC (19985900) Orlando Carlos Meirinhos Rodrigues;  
FUR RC (06879200) Carlos Eduardo Santos Pires;  
CADJ RC (01190898) João Pedro Simões Girão;  
CADJ RC (09713299) Ricardo Jorge Martins Mendes Deslile;  
CADJ RC (13516400) Fernando Carlos Pereira Silva;  
CADJ RC (11348798) Luís Manuel dos Santos;  
CADJ RC (03086099) João Carlos Miguel Machado;  
CADJ RC (19323600) João Maria Júlio Serra;  
CADJ RC (14702898) Renato Manuel Batanete de Oliveira;  
CADJ RC (00956800) Pedro Manuel Gomes dos S. Rodrigues;  
CADJ RC (07862699) João Pedro Raminhos da Silva Umbelino;  
CADJ RC (03062799) Paulo Miguel Seixo Lima;  
CADJ RC (08173397) Norberto Bonifácio Ribeiro Moreira;  
CADJ RC (08104200) Carlos Manuel Ferreira Magalhães;  
CADJ RC (02911998) Rui Manuel Martins Ferraz;  
CADJ RC (11348199) André Miguel Nogueira da Silva;  
1CAB RC (04390501) Rogério António Ribeiro Ferraz;  
1CAB RC (00243301) César Albano Almeida Trindade;  
1CAB RC (16335601) Jorge Ricardo da Fonte G. Martins;  
1CAB RC (03155601) Cláudio Emanuel Vasconcelos da Silva;  
1CAB RC (06816601) Tiago Manuel Ribeiro Alves;  
1CAB RC (11488098) António Carlos Guerreiro Ferreira;  
1CAB RC (06634898) João Pedro Lopes Rollin Duarte;  
1CAB RC (12923900) Ricardo Patrício Rodrigues Ponte;  
1CAB RC (12110298) Luís Filipe da Rocha Jasen Verdades;  
1CAB RC (13862000) Diogo Correia Marinho;  
1CAB RC (03511701) Christine Emilie Miranda Martins;  
1CAB RC (11476200) Bruno Alexandre Florêncio Alves;  
1CAB RC (02415100) Rodrigo Humberto Batista;  
1CAB RC (16765700) Bruno Miguel B. Rodrigues Costa;  
1CAB RC (03212100) Paulo Alexandre Ferreira Domingos;  
1CAB RC (11441499) Ricardo José Silva Oliveira;  
1CAB RC (15475500) Rui Manuel Rebelo Ribeiro;  
1CAB RC (03450599) Hilário Oliveira Silva;  
1CAB RC (04986900) Américo Orlando Batoque de Carvalho;  
1CAB RC (07903299) Firmino Tiago Xavier Cabeleira;  
1CAB RC (13735800) Marco Paulo Figueira Forte das Neves;

1CAB RC (01021201) Carolina Isabel Fonseca de Sousa Faria;  
1CAB RC (09409698) Renato Miguel Coelho Guerreiro;  
1CAB RC (03246001) Andreia Márcia Rocha Carreira;  
1CAB RC (10579600) Pedro Manuel Vilaça de Almeida;  
1CAB RC (10216002) Carlos Manuel Borges Ribeiro;  
1CAB RC (04780790) Hélder Tiago Ferreira da Rocha;  
1CAB RC (13945699) José Maria Pedras Capito;  
1CAB RC (16858700) Pedro Miguel Lagarto Ferreira;  
1CAB RC (19640202) Emanuel Rodrigues de Bastos;  
1CAB RC (05538600) Rui Alexandre Almeida Antunes;  
1CAB RC (09941602) Cristina Manuela Pereira Sampaio;  
1CAB RC (02711701) Luís Filipe da Silva Couto;  
1CAB RC (14951901) Suzi Paula Pinto Correia;  
1CAB RC (08591298) Paulo Alexandre Jerónimo Vieira Pinto;  
1CAB RC (00106202) Bruno André Magalhães Pereira;  
1CAB RC (16185898) Pedro Miguel Sobral Caçote;  
1CAB RC (08554000) Luís Miguel Prates Dias;  
2CAB RC (13592501) Nuno Alexandre Manaia Oliveira;  
2CAB RC (10450400) David Nuno Roncon Nogueira;  
2CAB RC (18161700) Bruno Miguel Almeida Montenegro;  
2CAB RC (11888599) Bruno Miguel Alves Mendes;  
2CAB RC (07238999) Ruben Filipe Severim Vieira;  
2CAB RC (01989800) Bruno Jorge Conceição Cruz;  
SOLD RC (11364701) Christofe Neto Travasso;  
SOLD RC (05080700) Nelson Sérgio Gonçalves Soares;  
SOLD RC (04404601) Ricardo José Fernandes Machado;  
SOLD RC (00599599) Ricardo Sérgio Teixeira da Silva;  
SOLD RC (09216901) Pedro Filipe Azevedo Peixoto;  
SOLD RC (09204801) Paulo Renato Quaresma Gonçalves;  
SOLD RC (19860301) Tiago Jorge Martins Morgado;  
SOLD RC (05966101) Nelson David Chaves Silva;  
SOLD RC (17779601) Luís Miguel Madureira Teixeira;  
SOLD RC (03089201) Márcio Manuel Ferreira de Faria;  
SOLD RC (01290701) Ricardo Rafael Figueiras Campos;  
SOLD RC (15861601) Paulo Graciano Teixeira Pinto Mesquita;  
SOLD RC (08910901) Ricardo Daniel Pereira Santos;  
SOLD RC (07832201) Ramiro Manuel Gonçalves Rosa;  
SOLD RC (10746201) Ruben Daniel Sampaio Soares;  
SOLD RC (06718800) Carla Sofia Esteves Braga;  
SOLD RC (10436595) André Mosselar Jordão Bichana Martins;  
SOLD RC (03469897) Arlindo dos Santos Belo;  
SOLD RC (05174498) Márcio José Soares Armelim;  
SOLD RC (10357001) Carlos Garino Oliveira Simas;  
SOLD RC (11473700) Octávio Estefâneo Afonso Vilela;  
SOLD RC (18278100) José Carlos Alves dos Reis;  
SOLD RC (19185000) Jorge Fernando Guimarães Ferreira;  
SOLD RC (14762397) Paulo César Vieira Silva;  
SOLD RC (06784101) Hugo Miguel Rodrigues Sousa;  
SOLD RC (11344501) Venâncio Rafael Ferreira Sousa;  
SOLD RC (12729098) Márcio Sancho Oliveira Ferreira;

SOLD RC (06983500) José Dinarte Marques Rodrigues;  
SOLD RC (10285800) Ricardo Miguel Espadinha Serrão;  
SOLD RC (18324400) Paulo Alexandre Rodrigues Paiva;  
SOLD RC (14274201) Fábio Miguel Pedras Moreira;  
SOLD RC (18147100) João Pedro Gouveia Batista Carvalho;  
SOLD RC (01695700) Paulo Jorge Carvalho Oliveira;  
SOLD RC (11511300) Paulo Jorge da Silva Marques;  
SOLD RC (00610000) Rosário Augusto da Rocha;  
SOLD RC (18344800) António Joel Neto Santos;  
SOLD RC (14274400) Ruben António Duarte;  
SOLD RC (03388800) José Carlos Botelho do Nascimento;  
SOLD RC (01631100) Sandro Canto Tavares;  
SOLD RC (17775800) Bruno Filipe Ribeiro da Costa;  
SOLD RC (03666501) José Fernando Raújo Cerqueira;  
SOLD RC (02604501) João Manuel Caixeirinho Rebocho;  
SOLD RC (15650099) João Paulo Batista Gonçalves;  
SOLD RC (02038201) Bruno José Martins Borregas;  
SOLD RC (04321800) José Eduardo Tavares Semedo Moniz;  
SOLD RC (19839299) Nuno Manuel Dias Novais;  
SOLD RC (03522401) Joana Pedro Bandeira.

(Por despacho de 08 de Janeiro de 2009)

Condecorados com a Medalha Comemorativa de Comissões de Serviços Especiais das FAP, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

EX-2SAR (03225066) José António Lima Carvalho, “Guiné 1968-70”;  
1CAB RC (03715499) Carolino Vinhais Correia, “Líbano 2007-08”;  
EX-1CAB (00264360) Joaquim Elias Domingos Franco, “Moçambique 1962-66”;  
EX-1CAB (05562864) Olímpio Manuel Matias Pereira, “Angola 1964-67”;  
2CAB RC (17169201) Hugo Miguel de Jesus Gonçalves, “Afeganistão 2006”;  
SOLD RC (08468199) Carlos Marques Domingos, “Líbano 2007-08”;  
SOLD RC (02546900) Alípio Manuel Nóbrega Alves, “Líbano 2007-08”;  
SOLD RC (00509902) Ricardo Manuel Navalho André, “Kosovo 2005-06”;  
SOLD RC (02417702) Vítor Manuel Morais Lourenço, “Afeganistão 2007”;  
EX-SOLD (01300264) António Pires Antunes Urbano, “Angola 1964-67”.

(Por despacho de 08 de Janeiro de 2009)

Condecorados com a Nova Passadeira da Medalha Comemorativa de Comissões de Serviços Especiais das FAP, por despacho da data que se indica e em conformidade com as disposições do Regulamento da Medalha Militar, promulgado pelo Decreto-Lei n.º 316/02, de 27 de Dezembro, os seguintes militares:

CADJ RC (03861098) Luís Filipe Rosado Gomes Serrano, “Bósnia 2003-04”;  
1CAB RC (00294797) Nuno Miguel Sebo da Silva, “Timor 2000”;  
SOLD RC (01202201) Sérgio Manuel Mendes Boucinha, “Kosovo 2005-06”;  
SOLD RC (07474300) José Patrício Vidal Gaspar, “Bósnia 2002”.

(Por despacho de 08 de Janeiro de 2009)

Por despacho do Ministro da Defesa Nacional, de 21 de Novembro de 2007, foi autorizado o militar indicado, a aceitar a seguinte condecoração:

### **Medalha da EUFOR**

1CAB RC (09267898) Bruno António Lourenço Teixeira.

## **II — MUDANÇAS DE SITUAÇÃO**

### **Militares em regime de contrato**

#### **Passagem à situação de Reserva de Disponibilidade**

Por homologação do major-general Director da Direcção de Saúde, passou a ser considerada nesta situação, nos termos da alínea *a*), do artigo 55.º, do RLSD, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, por ter sido julgado pela JHI/HMP, “incapaz de todo o serviço militar, inapto para o trabalho e para angariar meios de subsistência”, o militar a seguir mencionado:

SOLD RC (19585304) David Miguel Martinho Bento, do CTCmds.

(Por despacho de 20 de Maio de 2008)

Por homologação do major-general Director da Direcção de Saúde, passaram a ser considerados nesta situação, nos termos da alínea *a*), do artigo 55.º, do RLSD, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, por terem sido julgados pela JHI/HMP, “incapaz de todo o serviço militar, apto para o trabalho e para angariar meios de subsistência”, os militares a seguir mencionados:

SOLD RC (02819105) Hugo Miguel Santos Lourenço, do GCC/BrigMec;

SOLD RC (12278605) Nuno Miguel Silva Dias, do RTransp.

(Por despacho de 20 de Janeiro de 2009)

SOLD RC (09690004) Nelma Marina da Mota Craveiro, do RI15;

SOLD RC (03973705) Cecília Daniel Pereira Rodrigues Almeida Silva, da EPE.

(Por despacho de 06 de Fevereiro de 2009)

Por despacho do major-general Director da Direcção de Saúde, passaram a ser considerados nesta situação, nos termos da alínea *a*), do artigo 55.º, do RLSD, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, por terem sido julgados pela JHI/HMR1, “incapaz de todo o serviço militar, apto para o trabalho e para angariar meios de subsistência”, os militares a seguir mencionados:

SOLD RC (06228600) Flávio Alexandre Gonçalves Rodrigues, do RC6;

SOLD RC (10284500) Miguel Araújo Guimarães Ribeiro, do RC6;

SOLD RC (01610205) Andreia Lurdes Rocha Alves, do RC6;

SOLD RC (09388205) Paulo César Canaverde Paixão, da EPI.

(Por despacho de 06 de Fevereiro de 2009)

Por homologação do tenente-general Vice-Chefe do Estado-Maior do Exército, passou a ser considerado nesta situação, nos termos da alínea *a*), do artigo 55.º, do RLSM, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, por ter sido julgado pela JHI/HMP, “incapaz de todo o serviço militar, apto para o trabalho e para angariar meios de subsistência”, o militar a seguir mencionado:

2FUR RC (11010999) João Daniel Lourenço da Silva Guerreiro Serafim, do RI1.

(Por despacho de 30 de Janeiro de 2009)

### **Passagem à situação de Reserva de Recrutamento**

Por homologação do major-general Director da Direcção de Saúde, passou a ser considerado nesta situação, nos termos da alínea *a*) do art. 55.º do RLSM, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, por ter sido julgado pela JHI/HMR1, “incapaz de todo o serviço militar, apto para o trabalho e para angariar meios de subsistência”, o militar a seguir mencionado:

SOLD RC (18746009) José Francisco P. Ferreira, do RA5.

(Por despacho de 06 de Fevereiro de 2009)

---

## **III — PROMOÇÕES E GRADUAÇÕES**

### **Promoções**

Por portaria do Chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos, após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do Exército, por delegação do general chefe do Estado-Maior do Exército, são promovidos ao posto de **Tenente**, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do art. 305.º do EMFAR, contando a antiguidade e efeitos administrativos desde data que a cada um se indica, os alferes a seguir mencionados:

ALF RC (08666296) Carmen Sofia Rosado Gião Eusébio, desde 09Dec08;

ALF RC (08966996) Sandra Mónica Barros de Azevedo, desde 09Dec08;

ALF RC (14396396) Ana Alexandra Pereira Veríssimo, desde 09Dec08;

ALF RC (13055997) Regina Alexandra Correia Gomes Fino, desde 09Dec08;

ALF RC (04752498) Susana Sofia Caetano Xavier, desde 09Dec08.

(Por portaria de 11 de Dezembro de 2008)

ALF RC (13596696) Cláudia Daniela Magalhães Rocha, desde 09Dec08;

ALF RC (00227997) Pedro Filipe da Silva Carvalho, desde 09Dec08;

ALF RC (03818797) António Miguel dos Santos Oliveira, desde 09Dec08;

ALF RC (02008698) Susana Alice Carvalho de Sena, desde 09Dec08;

ALF RC (07031399) Ângela Patrícia dos Santos Porta Gaita Dias, desde 09Dec08.

(Por portaria de 30 de Dezembro de 2008)



ALF RC (07509197) Rogério Nuno Gonçalves e Paz, desde 17Mar08.

(Por portaria de 16 de Janeiro de 2009)

Por portaria do Chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos, após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do Exército, por delegação do general chefe do Estado-Maior do Exército, são promovidos ao posto de **Alferes**, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do art. 305.º do EMFAR, contando a antiguidade e efeitos administrativos desde data que a cada um se indica, os aspirantes a oficial a seguir mencionados:

ASP RC (01460098) Carla Isabel Benedito da Silva Inácio, desde 08Out08;  
ASP RC (08929198) Vítor Fernando Mineiro Brandão Carneiro, desde 08Out08;  
ASP RC (18949199) Ricardo Luís Morais Pinto, desde 08Out08;  
ASP RC (13235400) Edgar Alexandre Piazzentim Ferreira da Mota e Sousa, desde 08Out08;  
ASP RC (01493602) Vera Isabel da Canhota Escudeiro, desde 08Out08.

(Por portaria de 27 de Novembro de 2008)

ASP RC (02331799) Vera Lúcia Marcão Camacho, desde 08Out08;  
ASP RC (09758599) Sandra Rute Silva Rodrigues, desde 08Out08;  
ASP RC (15167899) Luís Miguel Canhoto da Silva, desde 08Out08;  
ASP RC (00756303) Cindy da Costa Ferreira, desde 08Out08.

(Por portaria de 11 de Dezembro de 2008)

ASP RC (15965599) Hugo Miguel Torres de Sequeira, desde 19Mar08.

(Por portaria de 18 de Dezembro de 2008)

ASP RC (18713287) Ana Rita Gonçalves Félix Ferreira, desde 08Out08;  
ASP RC (09259699) José Manuel Vaqueiro Mendes, desde 08Out08;  
ASP RC (07618001) Hélder Ricardo Meira Alves, desde 08Out08;  
ASP RC (18930102) João Carlos Alves Ramos, desde 08Out08.

(Por portaria de 30 de Dezembro de 2008)

ASP RC (05969797) Daniel Alexandre Almeida Namorado dos Vultos, desde 08Out08.

(Por portaria de 16 de Janeiro de 2009)

Por despacho do Chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do Exército, por delegação recebida do general chefe do Estado-Maior do Exército, foram promovidos ao posto de **primeiro-sargento**, nos termos do despacho do general chefe do Estado-Maior do Exército de 08 de Abril de 2005, contando a antiguidade desde a data que a cada um se indica, a partir da qual têm direito ao vencimento do novo posto, os militares a seguir mencionados:

2SAR RC (11787000) André Filipe Dias da Silva, desde 19Nov08;  
2SAR RC (19616901) Hugo Miguel Aguiar Fernandes, desde 19Nov08;

2SAR RC (15804898) Rui Sequeira Lourinho Brás, desde 23Dec08;  
2SAR RC (04888994) Ana Cristina Gonçalves Santos Cabrita, desde 25Jan09;  
2SAR RC (01206296) Fernando David Nunes Pereira, desde 25Jan09.

(Por despacho de 29 de Janeiro de 2009)

2SAR RC (03230695) Pedro Miguel dos Santos Loio, desde 25Jan09;  
2SAR RC (05656397) Nuno Manuel Feliciano Pinto, desde 25Jan09;  
2SAR RC (15642198) Sónia Maria Serrão, desde 25Jan09;  
2SAR RC (05925699) Hélder David da Silva Oliveira, desde 25Jan09;  
2SAR RC (07234899) Susana Isabel Simões Araújo, desde 25Jan09.

(Por despacho de 05 de Fevereiro de 2009)

Por despacho do chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos, após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do Exército, por delegação recebida do general chefe do Estado-Maior do Exército, foram promovidos ao posto de **segundo-sargento**, nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 305.º do EMFAR, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197-A/03, de 30 de Agosto, contando a antiguidade desde a data que a cada um se indica, a partir da qual têm direito ao vencimento do novo posto, os militares a seguir mencionados:

FUR RC (04828798) Carla Sofia da Visitação dos Santos, desde 09Dec08;  
FUR RC (19436700) José Manuel Pavão Farias, desde 09Dec08;  
FUR RC (04963801) Marisa Cristiana S. da Costa Campos, desde 09Dec08;  
FUR RC (05348401) Filipe Melo Cunha de Almeida Lima, desde 09Dec08;  
FUR RC (13982103) Fábio Miguel Dias Dutra, desde 09Dec08;  
FUR RC (16730603) Carla Sofia Teixeira de Moura, desde 09Dec08.

(Por despacho de 28 de Janeiro de 2009)

FUR RC (16841503) Marco António Pinto Sousa, desde 02Ago08;  
FUR RC (00492700) José João Moedas da Silva, desde 09Dec08;  
FUR RC (07239002) Ângelo Miguel Oliveira Pinto Almeida, desde 09Dec08;  
FUR RC (16175103) Ana Mafalda Augusto Almeida, desde 09Dec08.

(Por despacho de 03 de Fevereiro de 2009)

FUR RC (00991400) Ângela Sofia Barros Fialho, desde 09Dec08;  
FUR RC (02663202) Edgardo José Moniz Lopes, desde 09Dec08;  
FUR RC (08794503) João Vítor de Medeiros Vieira, desde 09Dec08;  
FUR RC (10213004) Fábio Daniel Rodrigues Durão, desde 09Dec08.

(Por despacho de 16 de Fevereiro de 2009)

Por despacho do chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos, após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do



Exército, por delegação recebida do general chefe do Estado-Maior do Exército, foram promovidos ao posto de **furriel**, nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 305.º do EMFAR, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197-A/03, de 30 de Agosto, contando a antiguidade desde a data que a cada um se indica, a partir da qual têm direito ao vencimento do novo posto, os militares a seguir mencionados:

2FUR RC (01450301) Carlos Eduardo Tavares Pimentel, desde 08Out08;  
2FUR RC (07766603) Carlos Francisco Pedrosa F. da Silva, desde 08Out08;  
2FUR RC (10171203) José Ricardo da Silva Rosado, desde 08Out08;  
2FUR RC (02734004) José Filipe Teixeira Barros, desde 08Out08;  
2FUR RC (07554704) Joel Filipe Martins Ribeiro, desde 08Out08.

(Por despacho de 02 de Fevereiro de 2009)

2FUR RC (10272405) Marco José Flor Ramos, desde 08Out08.

(Por despacho de 12 de Fevereiro de 2009)

Por despacho do chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos, após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do Exército, por delegação recebida do general chefe do Estado-Maior do Exército, são promovidos ao posto de **cabo-adjunto**, nos termos da alínea *c*), do n.º 1, do artigo 305.º, do EMFAR, contando a antiguidade desde a data que a cada um se indica, a partir da qual têm direito às remunerações do novo posto, por satisfazerem as condições previstas no artigo 56.º e a condição referida na alínea *a*), do n.º 1, do artigo 60.º, do EMFAR, os militares, em regime de contrato, a seguir mencionados:

1CAB RC (03393199) Filipe Alexandre Alves Lopes, da BtrAAA/BrigMec, desde 30Ago08;  
1CAB RC (09613900) Luís Carlos Pinto Reis, da CEng/BrigMec, desde 04Mai08;  
1CAB RC (07643600) Daniel Filipe Costa António, da RAG/Cmd Log, desde 04Jan09;  
1CAB RC (10803100) Mário João Centeio Andrade, do CTCmds, desde 04Mai08;  
1CAB RC (07745702) Júlio Eduardo Borges Simões, do CTOE, desde 11Nov08;  
1CAB RC (03304902) José Henrique Gomes de Oliveira, do CTOE, desde 27Set08;  
1CAB RC (03627701) Aquilino Loureiro dos Santos, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (04376004) Carlos Manuel Abreu Pinto, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (04764200) Joel António Barros Barbosa, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (05906102) José Carlos Rodrigues Magalhães, do CTOE, desde 27Set08;  
1CAB RC (07576403) José Eduardo Neto Silveira, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (08867901) Edgar Filipe Azevedo Maia, do CTOE, desde 27Set08;  
1CAB RC (09682403) Luís Filipe Fernandes R. Pinto, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (10402002) Gonçalo Emanuel Guedes Sequeira, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (13619599) Alexandre José da Silva Luz, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (13945700) Hélder Ricardo Mota Fernandes, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (15002504) Marco Alexandre Valente Cardoso, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (15754303) António José Saraiva de Carvalho, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (17855500) Ricardo Miguel Faria Dias, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (18494302) Eduardo Manuel Vilamarim Saraiva, do CTOE, desde 10Jan09;  
1CAB RC (19199002) Rui Filipe Martins Lima, do CTOE, desde 27Set08;

1CAB RC (17634297) Ana Sofia Luís Parreira Neto, da EPC, desde 04Jan09;  
1CAB RC (00679700) David Afonso Luís, da EPE, desde 01Set07;  
1CAB RC (03675497) Bruno Miguel Alexandre Valério, da EPT, desde 30Ago08;  
1CAB RC (00392296) Marco Paulo Fernandes de Oliveira Neves, da ESE, desde 04Jan09;  
1CAB RC (13884794) Laurido Eusébio Gomes Fortes, do HMB, desde 05Jan08;  
1CAB RC (05484796) João Pedro Teles Godinho, do RC3, desde 03Mai08;  
1CAB RC (03155601) Cláudio Emanuel Vasconcelos Silva, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (03366200) Eusébio Sandrino Andrade França, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (05484701) José Roberto Ferreira Gonçalves, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (13154501) Leonel dos Santos Oliveira, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (15462302) Marco Alexandre Fernandes Dias, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (18484900) José Daniel de Sousa Jardim, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (19169900) Miguel André Xavier Camacho, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (14216898) Hélvio Zeferino Abreu Gouveia, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (09912603) Fábio Nuno Moniz Teles, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (09422497) Henrique Miguel Camacho Nobrega, do RG3, desde 04Jan09;  
1CAB RC (12712502) Hugo Roquete Neves Alvim, do RI1, desde 04Jan09;  
1CAB RC (02273402) João Pedro Cortesão Salgado, do RI10, desde 10Mai08;  
1CAB RC (16335601) Jorge Ricardo da Fonte Gonçalves Martins, do RI10, desde 10Mai08;  
1CAB RC (17442601) Daniel Edgar Dias Alves, do RI10, desde 10Mai08;  
1CAB RC (00259898) Conceição Suzano Dias Magalhães, do RI13, desde 04Mai08;  
1CAB RC (06371101) José António Xavier do Fundo, do RI13, desde 10Mai08;  
1CAB RC (17588897) Rodrigo José Marques Lima, do RI15, desde 19Jul08;  
1CAB RC (07342400) Hélder Graça Ferreira, do RI15, desde 30Ago08;  
1CAB RC (18729598) Nuno Alexandre de Sousa Mourão, do RL2, desde 04Jan09;  
1CAB RC (00741997) Luís Márcio Rodrigues Câmara, da UnAp/ZMM, desde 04Jan09;  
1CAB RC (16859997) Fátima Abreu Fernandes, da UnAp/ZMM, desde 04Jan09;  
1CAB RC (01330002) Eduardo Luís A. da Silva Marques, do 2BIMec/BrigMec, desde 27Dec08.

(Por despacho de 05 de Fevereiro de 2009)

Por despacho do chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos, após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do Exército, por delegação recebida do general chefe do Estado-Maior do Exército, são promovidos ao posto de **primeiro-cabo**, nos termos da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 305.º do EMFAR, contando com a antiguidade desde a data que a cada um se indica, a partir da qual têm direito às remunerações do novo posto, por satisfazerem as condições previstas no artigo 56.º e a condição referida na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 60.º do EMFAR, os militares, em regime de contrato, a seguir mencionados:

2CAB RC (17457704) Ruben Filipe Botelho Carreiro, do RG2, desde 08Out08;  
2CAB RC (01678800) Filie Alexandre Teles Martins, do RG2, desde 08Out08;  
2CAB RC (18921903) Dário Filipe de Almeida, do RG2, desde 08Out08;  
2CAB RC (10583701) Dino Patrício Soares de Sousa, do RG2, desde 08Out08;  
2CAB RC (19271504) Mónica Maciel Bastos Ventura, do RG2, desde 08Out08.

(Por despacho de 22 de Janeiro de 2009)

2CAB RC (02219203) Mariline da Cruz Gonçalves, do CM, desde 11Fev09;  
2CAB RC (07728402) Ana Cristina Gouveia Freitas, do CR FUNCHAL, desde 11Fev09;  
2CAB RC (16528602) Carlos Alberto Fernandes Lopes, do CR LISBOA, desde 11Fev09;  
2CAB RC (02917602) Ana Filipa Magriço dos Santos, do CTCmds, desde 11Fev09;  
2CAB RC (06815702) Bruno Orlando Soares Rodrigues, do CTCmds, desde 03Dec08;  
2CAB RC (07686802) Dany Manuel Vieira Pereira, do CTCmds, desde 03Dec08;  
2CAB RC (08968602) José António Valente Lopes, do CTCmds, desde 03Dec08;  
2CAB RC (10898504) Eduardo Rodrigues Gomes, do CTCmds, desde 03Dec08;  
2CAB RC (15064004) João Augusto Campos Costa Pereira, do CTCmds, desde 03Dec08;  
2CAB RC (19686401) Hugo Miguel Cardoso Guerra, do CTCmds, desde 03Dec08;  
2CAB RC (04228902) Maria José Lourenço, do CTCmds, desde 11Fev09;  
2CAB RC (00927201) Joaquim Miguel Teixeira dos Santos, da CTm/BrigMec, desde 11Fev09;  
2CAB RC (00722906) Vítor Hugo Pinto do Souto, do CTOE, desde 07Jan09;  
2CAB RC (01242601) Miguel Jorge dos Santos Bráz, do CTOE, desde 07Jan09;  
2CAB RC (05380004) Abílio Fernandes Moreira, do CTOE, desde 07Jan09;  
2CAB RC (11133706) José Manuel Pina Abreu, do CTOE, desde 07Jan09;  
2CAB RC (15285505) Diogo Emanuel Travassos Cruz, do CTOE, desde 07Jan09;  
2CAB RC (15404006) Ricardo Jorge Pinto Teixeira de Oliveira, do CTOE, desde 07Jan09;  
2CAB RC (13413899) João Manuel Santos Pinheiro, da DARH, desde 11Fev09;  
2CAB RC (01145902) Sérgio Paulo Santos Costa, do EPM, desde 11Fev09;  
2CAB RC (13981900) Ricardo Garcia Manique, do EPM, desde 11Fev09;  
2CAB RC (06777902) Patrícia Isabel Fortunato Lopes, do EPM, desde 11Fev09;  
2CAB RC (14205802) Paulo Alexandre da Silva Valério, do EPM, desde 11Fev09;  
2CAB RC (02749402) Silvino Nuno da Costa Rodrigues, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (06491701) Nuno Miguel da Silva Barbosa, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (06832198) Miguel Ângelo Ferreira Gomes, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (07855002) Vítor Manuel Pinho Martins, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (03541702) Marcelo David Ferreira, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (12469403) Cláudia Manuela Martinho Delgado, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (00311402) Fábio Luís Nunes Carvalho, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (08402702) Roberto Carlos Pereira Rebelo, da EPS, desde 11Fev09;  
2CAB RC (00614603) José João Gonçalves Abreu, da ESE, desde 11Fev09;  
2CAB RC (17114703) Juliana Isabel Coutinho Pais, da ESE, desde 11Fev09;  
2CAB RC (08751505) Tiago Manuel da Silva, da ESE, desde 07Jan09;  
2CAB RC (05002904) Ruben Miguel Pereira de Freitas Gonçalves, da ESE, desde 11Fev09;  
2CAB RC (12553398) Manuel Nélio Sousa Vasconcelos, da ESE, desde 21Nov08;  
2CAB RC (07485900) Ricardo Filipe Granha de Oliveira, do GCC/BrigMec, desde 11Fev09;  
2CAB RC (16306904) Rita Mafalda Madeira Cândido, do RI1, desde 11Fev09;  
2CAB RC (02199802) Liliana Patrícia Ferreira de Magalhães, do RI1, desde 11Fev09;  
2CAB RC (06421101) Ricardo Daniel Vieira da Cruz, do RI1, desde 11Fev09;  
2CAB RC (12994601) Daniel Filipe da Costa Oliveira, do RI1, desde 15Out08;  
2CAB RC (08712203) Acácio Dias Benavente da Silva, do RI10, desde 12Fev09;  
2CAB RC (01597099) João Carlos Oliveira de Sousa, do RI10, desde 11Fev09;  
2CAB RC (09796904) Cindy Rosa Clement, do RI10, desde 11Fev09;  
2CAB RC (10522305) Ruben Carlos Simões Morgado Correia, do RI10, desde 12Fev09;  
2CAB RC (12535904) Carina da Silva Pinho, do RI10, desde 12Fev09;  
2CAB RC (17876904) José Miguel Vilaça Cunha, do RI10, desde 15Out08;

2CAB RC (09348605) Ricardo José Conceição Marques, do RI14, desde 03Dec08;  
2CAB RC (09737300) Lúcia Margarida Tavares Cruz, do RI14, desde 11Fev09;  
2CAB RC (14576403) Sónia Fernanda Cardeal Paiga, do RI14, desde 11Fev09;  
2CAB RC (10543697) Cristina Castanheiro Ferreira, do RI14, desde 22Jan08;  
2CAB RC (07015902) Rodrigo Lopes Frazão, do RI15, desde 15Out08;  
2CAB RC (06126104) Ricardo Joaquim Rodrigues Fonseca, da UnAp/Cmd Pess, desde 11Fev09;  
2CAB RC (01974303) José Francisco Pimentel Algarvio, da UnAp/EME, desde 08Out08;  
2CAB RC (17465406) José António Marmelo dos Santos, do 1BIMec/BrigMec, desde 03Dec08;  
2CAB RC (09920704) Carla Sofia Farias Melo Medeiros, do 1BIMec/BrigMec, desde 11Fev09;  
2CAB RC (00012601) Patrícia Isabel Ribeiro Salvador, do 1BIMec/BrigMec, desde 11Fev09;  
2CAB RC (00005802) Mário Miguel Peixoto Bessa, do 1BIMec/BrigMec, desde 11Fev09;  
2CAB RC (02602802) Luís Carlos Figueiredo da Silva, do 2BIMec/BrigMec, desde 03Dec08.

(Por despacho de 17 de Fevereiro de 2009)

Por despacho do chefe da Repartição de Pessoal Militar/Direcção de Administração de Recursos Humanos, por subsubdelegação de poderes do major-general director da Direcção de Administração de Recursos Humanos, após subdelegação do tenente-general Ajudante-General do Exército, por delegação recebida do general chefe do Estado-Maior do Exército, são promovidos ao posto de **segundo-cabo**, nos termos do n.º 7 do artigo 305.º do EMFAR, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto, contando a antiguidade desde a data que a cada um se indica, a partir da qual têm direito às remunerações do novo posto, por satisfazerem as condições previstas na alínea c), do art. 60.º do EMFAR, aprovado por aquele diploma, os militares, em regime de contrato, a seguir mencionados:

2CAB GRAD RC (17457704) Ruben Filipe Botelho Carreiro, do RG2, desde 08Out07;  
2CAB GRAD RC (01678800) Filipe Alexandre Teles Martins, do RG2, desde 08Out07;  
2CAB GRAD RC (18921903) Dário Filipe de Almeida, do RG2, desde 08Out07;  
2CAB GRAD RC (10583701) Dino Patrício Soares de Sousa, do RG2, desde 08Out07;  
2CAB GRAD RC (19271504) Mónica Maciel Bastos Ventura, do RG2, desde 08Out07.

(Por despacho de 22 de Janeiro de 2009)

2CAB GRAD RC (05358804) Carlos Vieira, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00625104) Carlos Vieira, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10587502) Milton Aguiar, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00728305) Arménio Dinis, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16705006) Sandra Silva, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14683401) João Cabeceiras, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16654799) Jorge Bettencourt, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11585503) Ruben Martins, do RG1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17350305) Kevin Vultão, do COA/EMGFA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (18573303) António Aguiar, do Cmd ZMA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01740604) Dário Reis, do Cmd ZMA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14940903) Telma Marques, do Cmd ZMA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10255601) Alexandre Melo, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06356899) Ana Melo, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19916406) Carlos Câmara, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02286703) Dário Pacheco, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19800604) Diogo Paquete, do RG2, desde 27Out08;



2CAB GRAD RC (04570705) Hugo Ferreira, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11475704) José Braga, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05414705) Márcia Sousa, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19877002) Onofre Linhares, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13025705) Paulo Melo, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01759906) Pedro Costa, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08931106) Ruben Pacheco, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19296803) Rui Neto, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05736499) Pedro Santos, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07719102) Maria Graça Teixeira, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11101202) Sérgio Vicente, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12094705) Diogo Freire, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07891503) Hélder Sousa, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06582404) João Nogueira, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14928403) Luís Duarte, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16231205) Ricardo Bráz, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19732502) Luís Pacheco, do RG2, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08931303) Fábio Cabral, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00540001) Bedam Sanha, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04561502) Nuno Quental, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16622603) Ricardo Fernandes, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13840903) Vítor Sequeira, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10157104) Filipe Madaleno, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00789704) Rui Costa, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10832205) Ulisses Borges, do CTCmds, desde 27Out08.

(Por despacho de 04 de Fevereiro de 2009)

2CAB GRAD RC (15077905) Luís Cordeiro, da BAAA/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14796000) Pedro Peixoto, da BAAA/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09074499) Filipe Santos, da BAAA/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02929902) Sónia Lopes, da BAAA/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16006205) Luís Nunes, do BApSvc/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11966703) Nadia Nogueira, do BApSvc/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01279405) José Figueiredo, do BApSvc/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02728002) Paulo Luz, da CCS/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08785400) Carla Leite, da CCS/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19246698) Gonçalo Ferreira, do CFG, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03507102) Daniel Gonçalves, do CME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09782004) Carlos Jorge, do CME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04568903) Carina Pereira, do CMEFD, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04362404) Carlos Sousa, do Cmd Op, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01664803) Tânia Costa, do Cmd Op, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09245601) Sara Prazeres, do Cmd Op, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19106204) João Nazaré, do Cmd Op, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00112900) Ana Neves, do Cmd Op, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06511705) Soraia Muchagato, do Cmd Op, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02657101) Vera Matos, do Cmd Op, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17590304) Ricardo Faia, do CR BRAGA, desde 27Out08;

2CAB GRAD RC (11524605) Luís Martins, do CR FARO, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16999404) Sara Sousa, do CR PORTO, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00489400) Júlia Mendes, do CR PORTO, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01327906) Liliana Sousa, do CS TANCOS/STª MARGARIDA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (15635806) Tiago Ferreira, do CS TANCOS/STª MARGARIDA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07595203) Daniela Saraiva, CS TANCOS/STª MARGARIDA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09615605) Hugo Ribeiro, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05347002) Telmo Carvalho, do CTCmds, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16785903) Manuel Pico, do CTCmds/FanfEx, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01053205) Luís Moreira, do CTCmds/FanfEx, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00164903) Marco Nobre, do CTCmds/FanfEx, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07743904) Sérgio Filipe, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05943102) Nádia Dias, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09507604) Jorge Olas, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04207904) Nuno Ferreira, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12268304) Horácio Santos, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08714105) Lurdes Miranda, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08128102) Ricardo Bernardo, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17294605) Maria Andrade, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02730601) Carla Sá, do CTOE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09213504) Estela Pereira, da DARH, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14531004) Pedro Pinto, da DARH, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07903104) Fábio Nunes, do DGME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05587203) Mariana Valente, da DHCM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05730904) Mário Silva, da DHCM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09439604) João Avelino, da EPA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00415806) Nuno Xarepe, da EPA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04330605) Fábio Alves, da EPA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (15387801) Filipe Percheiro, da EPA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07827806) João Carreira, da EPA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02476201) Pedro Nascimento, da EPA, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00912402) Teresa Costa, da EPC, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09774702) David Santos, da EPC, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10623305) Marcelino Marques, da EPE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (15874502) Joel Veríssimo, da EPE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09472605) Elmar Tibúrcio, da EPE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01380304) Carla Gonçalves, da EPE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14890505) Ricardo Marques, da EPE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (18916006) Filipe Carvalho, do EPM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17392904) Verónica Arratel, do EPM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07614304) Soraia Bráz, do EPM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12236001) Luís Almeida, do EPM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02502001) Jessica Neto, do EPM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14916006) Joana Paulino, da EPS, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17854206) Cátia Galhardo, da EPS, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07012102) Sofia Araújo, da EPS, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05804905) Bruno Teixeira, da EPT, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01328305) António Moura, da EPT, desde 27Out08;

2CAB GRAD RC (17122906) Andreia Roque, da EPT, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04671005) Tiago Ferreira, da EPT, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19622805) Jorge Monteiro, da EPT, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13331005) Andreia Costa, da EPT, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (15275705) Luís Alves, da EPT, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04119104) Paulo Mendes, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13824306) Alexandre Lima, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02491602) Telmo Silva, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02125104) Virgílio Diogo, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10716602) Ricardo Monteiro, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01607704) Luís Pacheco, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (18475305) João Filipe, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04396804) Bruna Sousa, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11515606) Diana Morais, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04168199) Sónia Rodrigues, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16652804) Diogo Gomes, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08008100) Vera Sá, do ERec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12109002) Hugo Pinheiro, da ESSM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11664805) José Matos, da ESSM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05823600) Milene Calado, do GabCEME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16742206) Eduardo Jorge, do GabCEME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02675306) David Antunes, do GAC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04567905) Hélder Lopes, do GAC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19589205) Hernâni Freire, do GAC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13946406) Cristhian Carvalhais, do GAC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04444102) Elia Dias, do GAC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10525105) Luís Macedo, do GAC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11569504) Eleia Prazeres, do GAC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05388904) Luís Gaitas, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19800205) Pedro Simões, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19939604) Luís Dias, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00277004) Tiago Caixeiro, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05678902) Fábio Catarino, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (18312005) Sérgio Ribeiro, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19755503) Fábio Esperança, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (18900305) Bruno Pires, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19104505) Teresa Oliveira, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17487404) Sofia Brandão, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03940699) Cláudia Estrela, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01862105) Filipe Graça, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14388604) Alzira Canelas, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06975605) Ricardo Oliveira, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00253301) Susana Mota, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06877502) Liliana Silva, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;

2CAB GRAD RC (08924401) Anabela Paulo, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08437003) Ricardo Silva, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06002200) Vera Ferreira, do GCC/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14128604) Tiago Fernandes, do HMP, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04368803) Susana Tavares, do HMP, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01888001) Elsa Pinto, do HMP, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06092200) Isabel Ronda, do HMP, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02817805) Helena Carvalho, do HMP, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02764605) Maria Carvalho, do HMR1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11424403) Daniela Nunes, do HMR1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (18370300) Ricardo Magalhães, do IMPE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13035303) Luís Nogueira, da MM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03086101) Marisa Marreiros, da MM, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10098904) Rui Lopes, do RAAA1/BE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12572704) João Sousa, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14180203) Eduardo Lopes, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12008601) Bruno Marques, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10917905) António Silva, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05397702) Cátia Ribeiro, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12706403) Liliana Silva, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (15923303) Tânia Jorge, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07541102) Ricardo Lata, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17814404) Maria Dias, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08047804) André Costa, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11592003) Sérgio Ferreira, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06074299) Patrícia Rebelo, do RA4, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00846903) Pedro Ferreira, do RA5, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12705400) Ricardo Silva, da RAG/Cmd Log, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11334403) Vera Sobral, da RAG/Cmd Log, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10042898) Francisco Zacarias, do RC3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16509403) César Machado, do RC3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03580703) Ricardo Pinhel, do RC3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01048203) Sérgio Esteves, do RC6, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07406404) Miguel Fragoso, do RE1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (15384304) Fernando Pinto, do RE1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09180600) Bruno Pinto, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00130202) Ana Neto, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07965601) Fernando Lopes, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08961803) Richard Ferreira, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11920202) David Pacheco, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07617704) Doris Pinto, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (18519904) Vítor Reimão, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17481703) Hugo Marques, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09478902) Ricardo Maia, do RE3, desde 27Out08;



2CAB GRAD RC (11408205) Hélder Pinto, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08998906) Ana Moreira, do RE3, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02384001) Sílvia Lourenço, do RI1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02423202) Michael Viegas, do RI1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01939302) Marisa Salvador, do RI1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11635104) Amílcar Rodrigues, do RI1, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09355202) Ondina Figueiredo, do RI10, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01746605) Joel Rodrigues, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08278003) Delfim Teixeira, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12587505) Vítor Fernandes, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01151999) Rui Silva, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (08353305) António Vicente, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14024303) Liliana Neves, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16036105) Sílvia Couto, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07102203) Paulo Marques, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00073800) Ana Monteiro, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13909805) Susana Silva, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03423004) Gaspar Magalhães, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14636404) Vânia Pereira, do RI13, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05256803) Ricardo Camarinha, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03455402) Hugo Esteves, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02769504) Luís Silva, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11877604) Diogo Caseiro, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17689904) António Campos, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16537305) Pedro Amaral, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11336305) Fábio Clemente, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04997204) Pedro Marques, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19406403) Eduardo Rodrigues, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (15666405) Emanuel Nunes, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14331701) Carlos Almeida, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07488004) Ricardo Pereira, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02967104) Sara Assunção, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09587605) Ruben Silva, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06980405) João Pinto, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02998302) Anthony Silva, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06237203) Andreia Rodrigues, do RI14, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07752003) Ana Antunes, do RMan, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16771702) Ricardo Abreu, do RMan, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16732204) Nelson Ribeiro, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12992306) Marco Guido, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07366405) Artur Oliveira, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05516801) Luís Cunha, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02281304) Ruben Vasconcelos, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16400103) Bruno Pinto, do RTransp, desde 27Out08;

2CAB GRAD RC (13725705) Paulo Pereira, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03316505) Ricardo Ferreira, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (16173705) Bruno Antunes, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17045704) Fátima Vieira, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07078404) Filipa Gomes, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02767400) Lucinda Luís, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09018700) Cátia Soares, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05585902) Joana Amador, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04923804) Joana Alves, do RTransp, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06691798) Sónia Lourenço, do RTm, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06649501) Magda Fernandes, da UnAp AMAS, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13977406) Sérgio Braga, da UnAp/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06394902) Teresa Silva, da UnAp/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01975498) Vera Melo, da UnAp/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17590204) Pedro Pulguinhas, da UnAp/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (06514105) Sílvia Moreira, da UnAp/Cmd Pess, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12062202) André Araújo, da UnAp/Cmd Pess, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14996905) José Garcia, da UnAp/Cmd Pess, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (17305505) Hugo Magalhães, da UnAp/EME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12447801) Tiago Gomes, da UnAp/EME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03911005) Andreia Carrilho, da UnAp/EME, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11965602) Hélio Henriques, da UALE, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (00568904) João Barroqueiro, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (01908105) Tiago Branco, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09265204) Ayrton Quina, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (12610302) Daniel Pereira, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13735405) Daniel Lopes, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (19111205) Tiago Rodrigues, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03881298) João Damas, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07415305) Hugo Santos, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (13743904) Rosa Queiroz, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (03263403) João Escadas, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09324103) Adão Tavares, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02600702) Bruno Reis, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (02137702) Bruno Mendes, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (04182805) Pedro Condeças, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (09584705) Sara Sousa, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (10668803) Francisco Mateus, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (07396702) Bruno Ramos, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (14728905) Júlio Santos, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (11278104) Ana Pacheco, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08;  
2CAB GRAD RC (05880802) Daniela Azevedo, do 1BIMec/BrigMec, desde 27Out08.

(Por despacho de 12 de Fevereiro de 2009)

#### IV — PENSÕES

Em conformidade com o artigo 100.º do Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 Dezembro – Estatuto de Aposentações, publica-se a pensão mensal de reforma por invalidez que, a partir da data que se indica, passa a ser paga pela Caixa Geral de Aposentações, aos militares a seguir mencionados:

**Desde 01 de Fevereiro de 2009:**

ALF (09777970) António Manuel Silva Tavares, €379,09;  
2SAR (00784261) Virgílio Carido Rangel Bessa, €299,28;  
FUR (12921369) Manuel Joaquim Inocentes Sá, €1.434,13;  
SOLD (04155765) Basílio Sousa, €353,05;  
SOLD (14483979) António Gomes Rocha, €196,53.

(D.R. II Série, n.º 6 de 09 de Janeiro de 2009)

---

#### V — RECTIFICAÇÕES

Rectifica-se o publicado na OE nº 1, 3ª Série, de 31 de Janeiro de 2009, página 12, referente ao SOLD RC (08322310) onde se lê “Janeiro, 05 — SOLD (08322310) Fábio Alexandre Soares Cardoso, do CTOE”, deve ler-se “Janeiro, 06 — SOLD (08322310) Fábio Alexandre Soares Cardoso, do CTOE”.

#### O Chefe do Estado-Maior do Exército

*José Luís Pinto Ramalho, general.*

Está conforme:

#### O Ajudante-General do Exército

*Eduardo Manuel de Lima Pinto, tenente-general.*