



DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE ANGOLA

Preço deste número - Kz: 580,00

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncio e assinaturas do «Diário da República», deve ser dirigida à Imprensa Nacional - E.P., em Luanda, Rua Henrique de Carvalho n.º 2, Cidade Alta, Caixa Postal 1306, www.impresnanacional.gov.ao - End. teleg.: «Imprensa».	ASSINATURA		O preço de cada linha publicada nos Diários
	Ano		da República 1.ª e 2.ª série é de Kz: 75.00 e para
	As três séries Kz: 470 615.00	a 3.ª série Kz: 95.00, acrescido do respectivo
	A 1.ª série Kz: 277 900.00	imposto do selo, dependendo a publicação da
	A 2.ª série Kz: 145 500.00	3.ª série de depósito prévio a efectuar na tesouraria
	A 3.ª série Kz: 115 470.00	da Imprensa Nacional - E. P.

SUMÁRIO

Assembleia Nacional

Lei n.º 7/15:

Aprova a Lei Geral do Trabalho. — Revoga a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, bem como toda a legislação que contraria o disposto na presente Lei.

Lei n.º 8/15:

Lei do Registo Eleitoral Oficioso, que estabelece os princípios e as regras fundamentais relativos ao registo eleitoral dos cidadãos angolanos maiores, para efeitos de posterior tratamento eleitoral no âmbito da Comissão Nacional Eleitoral. — Revoga a Lei n.º 3/05, de 1 de Julho — Lei do Registo Eleitoral e demais legislação que contrarie o disposto na presente Lei.

Lei n.º 9/15:

Lei do Turismo, que estabelece o quadro legal de suporte à organização, monitorização, fiscalização, promoção e fomento das actividades turísticas.

A Assembleia Nacional aprova, por mandato do Povo, nos termos combinados da alínea b) do n.º 2 do artigo 161.º, do n.º 2 do artigo 165.º e da alínea d) do n.º 2 do artigo 166.º, todos da Constituição da República de Angola, a seguinte:

LEI GERAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I Princípios Gerais

ARTIGO 1.º (Âmbito de aplicação)

1. A Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores que, no território da República de Angola, prestam actividade remunerada por conta dum empregador no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste, tais como nas empresas públicas, mistas, privadas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e nas representações diplomáticas e consulares.

2. A Lei Geral do Trabalho aplica-se ainda:

- Aos aprendizes e estagiários colocados sob a autoridade dum empregador;
- Ao trabalho prestado no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no País ao serviço de empregadores nacionais, sem prejuízo das disposições mais favoráveis para o trabalhador e das disposições de ordem pública no local de trabalho.

3. A presente Lei aplica-se supletivamente aos trabalhadores estrangeiros não residentes.

ARTIGO 2.º (Exclusões do âmbito de aplicação)

Ficam excluídos do âmbito de aplicação desta Lei:

- Os trabalhadores ao serviço das representações diplomáticas ou consulares doutros Países ou de

ASSEMBLEIA NACIONAL

Lei n.º 7/15 de 15 de Junho

O processo de criação das condições mais adequadas para a aplicação das políticas públicas e dos programas nacionais com vista a assegurar o crescimento e o desenvolvimento económico e social do País, exige a adopção, o aperfeiçoamento ou a modificação de distintos instrumentos de governação, com vista a concretizar, de forma dinâmica e gradual, esses objectivos.

Nesta conformidade, importa rever a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro — Lei Geral do Trabalho, no sentido de tomá-la num meio mais eficaz que contribua, nas circunstâncias actuais, para o aumento da geração de emprego e a sua estabilidade, para uma crescente dinamização da actividade económica, para uma maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral e para a consolidação da justiça social.

- organizações internacionais, que exercem actividade no âmbito das Convenções de Viena;
- b) Os associados das cooperativas e organizações não-governamentais, sendo o respectivo trabalho regulado pelas disposições estatutárias, ou na sua falta, pelas disposições da Lei Comercial;
- c) O trabalho familiar;
- d) O trabalho ocasional;
- e) Os consultores e membros do órgão de administração ou de direcção de empresas ou organizações sociais, desde que apenas realizem tarefas inerentes a tais cargos sem vínculo de subordinação titulado por contrato de trabalho;
- f) Os funcionários públicos ou trabalhadores exercendo a sua actividade profissional na Administração Pública Central ou Local, num instituto público ou qualquer outro organismo do Estado.

ARTIGO 3.º
(Definições)

Para efeitos da presente Lei considera-se:

1. *Armador*: toda a pessoa singular ou colectiva por conta de quem tem uma embarcação armada.
2. *Centro de trabalho*: cada uma das unidades da empresa, fisicamente separadas, em que é exercida uma determinada actividade, empregando um conjunto de trabalhadores sob uma autoridade comum.
3. *Contrato de trabalho*: é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração.
4. *Contrato de aprendizagem*: é aquele pelo qual o empregador industrial ou agrícola ou um artesão se obriga a dar ou a fazer dar uma formação profissional metódica, completa e prática a uma pessoa que no início da aprendizagem tenha idade compreendida entre catorze (14) e dezoito (18) anos, e esta se obriga a conformar-se com as instruções e directivas dadas e a executar devidamente acompanhada, os trabalhos que lhe sejam confiados com vista à sua aprendizagem, nas condições e durante o tempo acordados.
5. *Contrato de estágio*: é aquele pelo qual um empregador industrial agrícola ou de serviços se obriga a receber em trabalho prático, a fim de aperfeiçoar os seus conhecimentos e adequá-los ao nível da habilitação académica, uma pessoa detentora de um curso técnico ou profissional, ou de um curso profissional ou laboral oficialmente reconhecido, com dezoito (18) a vinte e cinco (25) anos, ou uma pessoa com dezoito (18) a trinta (30) anos não detentora de qualquer dos cursos mencionados, desde que, num caso e noutro, o estagiário não tenha antes celebrado um contrato de trabalho com o mesmo ou outro empregador.
6. *Contrato de trabalho no domicílio*: é aquele em que a prestação da actividade laboral é realizada no domicílio ou em centro de trabalho do trabalhador ou em local livremente

escolhido por esse sem sujeição à direcção e autoridade do empregador, desde que pelo salário auferido, o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele.

7. *Contrato de trabalho rural*: é o que é celebrado para o exercício de actividade profissionais na agricultura, silvicultura e pecuária, sempre que o trabalho esteja dependente do ritmo das estações e das condições climáticas.

8. *Contrato de trabalho a bordo de embarcações*: é aquele que é celebrado entre um armador ou o seu representante e um marinheiro, tendo por objecto um trabalho a realizar a bordo de uma embarcação da marinha, do comércio ou de pesca.

9. *Contrato de trabalho a bordo de aeronaves*: é aquele que é celebrado entre o empregador ou seu representante e uma pessoa singular tendo por objecto um trabalho a realizar a bordo de aeronave de aviação comercial.

10. *Contrato de tarefa*: é aquele que é celebrado entre um empreiteiro ou um proprietário de obra, estabelecimento ou indústria com uma pessoa singular ou colectiva que na base de uma subempreitada se encarrega da realização de tarefas ou serviços determinados.

11. *Contrato de grupo*: é aquele pelo qual um grupo de trabalhadores se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, sendo que o empregador não assume essa qualidade em relação a cada um dos membros do grupo, mas apenas em relação ao chefe do grupo.

12. *Despedimento individual por justa causa*: a ruptura do contrato por tempo indeterminado, ou por tempo determinado antes do seu termo, depois de concluído o período de experiência, quando houver, sempre que resulte de decisão unilateral do empregador.

13. *Empregador*: é toda a pessoa singular, colectiva, de direito público ou privado, que organiza, dirige e recebe o trabalho de um ou mais trabalhadores, trate-se de empresa mista, privada ou cooperativa ou de organização social.

14. *Empresa*: é toda a organização estável e relativamente continuada de instrumentos, meios e factores agregados e ordenados pelo empregador, visando uma actividade produtiva ou prestação de serviço e cujos trabalhadores estão sujeitos, individual e colectivamente ao regime da presente Lei e demais fontes de Direito do Trabalho.

15. *Empresa (micro, pequena e média empresa)*: o que se encontra determinado na Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

16. *Falta*: é a ausência do trabalhador do centro de trabalho durante o período normal de trabalho diário.

17. *Horário variável*: é aquele em que o início e o termo do trabalho não são comuns a todos os trabalhadores, e em que cada um goza de liberdade na escolha do seu horário de trabalho, dentro das condições estabelecidas por lei.

18. *Infracção disciplinar*: é o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação juridico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 44.º da presente Lei.

19. *Local de trabalho*: é o centro de trabalho onde o trabalhador exerce a sua actividade com regularidade e permanência.

20. *Marinheiro*: é toda a pessoa singular, dum ou doutro sexo, que se obriga, para com o armador ou o seu representante, a exercer a sua actividade profissional a bordo de uma embarcação.

21. *Menor*: é toda a pessoa singular com idade compreendida entre os 14 e 18 anos de idade.

22. *Nomeação*: é o acto pelo qual um trabalhador, pertencente ou não ao quadro de pessoal da empresa, é constituído pelo empregador, com o seu acordo expresso, com carácter temporário e exclusivamente nas situações previstas nesta Lei, na qualidade de dirigente duma empresa de qualquer natureza ou duma sua unidade estrutural, ou incumbido do exercício de funções caracterizada pela exigência duma especial relação de confiança.

23. *Período normal de trabalho*: é o período durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador para execução das tarefas profissionais a que se obrigou com o estabelecimento da relação jurídico-laboral, e que tem como contrapartida o salário-base.

24. *Regime de disponibilidade*: é o regime em que o trabalhador, fora do seu período normal de trabalho, deve manter-se à disposição do empregador, dentro ou fora do centro de trabalho, durante certo período de tempo, a fim de ocorrer a necessidade extraordinárias e imprevistas de prestação de trabalho.

25. *Remuneração*: é o conjunto das prestações económicas devidas por um empregador a um trabalhador em contrapartida do trabalho por este prestado e em relação aos períodos de descanso legalmente equivalente à prestação de trabalho.

26. *Tarefa*: é a pessoa singular ou colectiva que, mediante contrato de subempreiteiro celebrado com um empreiteiro ou contrato de empreitada celebrado com o proprietário da obra, estabelecimento ou indústria, se encarrega da realização de tarefas ou serviços determinados, correspondentes à sua especialização profissional ou actividade, contratando para isso trabalhador a termo certo ou incerto e fornecendo-lhes as ferramentas e as matérias-primas necessárias.

27. *Trabalhador*: é toda a pessoa singular, nacional ou estrangeira residente, que voluntariamente se obriga a colocar a sua actividade profissional, mediante remuneração, ao serviço dum empregador, no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste.

28. *Trabalhador estrangeiro não residente*: considera-se trabalhador estrangeiro não residente o cidadão estrangeiro com qualificação profissional, técnica ou científica em que o País não seja auto-suficiente, contratado em País estrangeiro para exercer a sua actividade profissional no espaço nacional por tempo determinado.

29. *Trabalhador estudante*: é aquele se encontra autorizado pelo empregador a frequentar estabelecimento de ensino ou de formação técnico-profissional, no período correspondente ao horário de trabalho.

30. *Trabalhador nocturno*: é aquele cujo horário de trabalho é totalmente nocturno ou inclui pelo menos três horas de trabalho nocturno.

31. *Trabalho obrigatório ou compulsório*: é todo o trabalho ou serviço exigido dum indivíduo sob ameaça ou coacção, e para o qual ele não se ofereceu livremente.

32. *Trabalho extraordinário*: é o prestado fora do período normal de trabalho diário, em antecipação no prolongamento do período normal, no intervalo de descanso e refeição e no dia ou meio-dia de descanso complementar e semanal.

33. *Recuperação de interrupção do trabalho*: ocorre em situações de paragem da actividade com interrupção colectiva do trabalho num centro de trabalho ou parte deste por razões de força maior que não sejam resultantes de greve ou outras situações de conflito laboral, nem de férias ou dias feriados, as horas de trabalho perdidas podem ser recuperadas nos seis meses seguintes por decisão do empregador.

34. *Modulação de horários*: ocorre por convenção colectiva de trabalho ou acordo do empregador com o órgão representativo dos trabalhadores.

ARTIGO 4.º (Direito ao trabalho)

1. Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, origem e condição social, razões religiosas, opinião política, filiação sindical e língua.

2. O direito ao trabalho é inseparável do dever de trabalhar, sem prejuízo das limitações derivadas da diminuição da capacidade de trabalho por razões de doença comum ou profissional ou ainda de invalidez.

3. Todos os cidadãos têm direito à livre escolha e exercício da profissão, sem restrições, salvo as excepções previstas por lei.

4. As condições em que o trabalho é prestado devem respeitar as liberdades e a dignidade do trabalhador, permitindo-lhe satisfazer normalmente as suas necessidades e as da sua família, proteger a sua saúde e gozar de condições de vida decentes.

ARTIGO 5.º (Proibição do trabalho obrigatório ou compulsivo)

1. O trabalho obrigatório ou compulsivo é proibido.

2. Não é trabalho obrigatório ou compulsivo:

- a) O trabalho ou serviço prestado exclusivamente ao abrigo das leis militares ou de serviço cívico de interesse geral prestado de forma voluntária;
- b) O trabalho prisional em instituições penitenciárias;
- c) Os trabalhos comunitários, considerados obrigações cívicas normais, decididos livremente pela comunidade ou desde que os seus membros ou representantes directos tenham sido consultados sobre as necessidades dos mesmos;
- d) O trabalho ou serviço exigido em casos de força maior, designadamente guerra, inundações, fome, epidemias, invasão de animais, insectos ou parasitas prejudiciais e de modo geral todas as circunstâncias

que ponham em risco as condições normais de vida do conjunto ou duma parte da população.

ARTIGO 6.º

(Obrigações do Estado relativas ao direito ao trabalho)

1. Para garantir o direito ao trabalho, compete ao Estado, através de planos e programas de política económica e social, assegurar a execução de uma política de fomento do emprego produtivo e livremente escolhido, e a criação de um sistema de protecção social na situação de desemprego e nas situações de falta ou de incapacidade para o trabalho.

2. Na execução das políticas públicas de fomento do emprego, o Estado desenvolve, dentre outras, as seguintes actividades:

- a) Colocação;
- b) Estudos do mercado de emprego;
- c) Promoção de emprego;
- d) Informação e orientação profissional;
- e) Formação profissional;
- f) Requalificação profissional;
- g) Protecção do mercado de emprego e valorização da mão-de-obra nacional.

ARTIGO 7.º

(Direitos conexos com o direito ao trabalho)

1. Além do direito ao trabalho e ao livre exercício da profissão, constituem direitos fundamentais dos trabalhadores:

- a) A liberdade sindical e consequente direito à organização e ao exercício da actividade sindical;
- b) O direito de negociação colectiva;
- c) O direito à greve;
- d) O direito de reunião e de participação na actividade social da empresa.

2. Os direitos previstos no número anterior são exercidos no quadro das disposições constitucionais e das leis que especificamente os regulamentam.

ARTIGO 8.º

(Deveres fundamentais perante o trabalho)

Constituem deveres fundamentais dos trabalhadores perante o trabalho:

- a) O cumprimento das obrigações laborais;
- b) A observância da disciplina, deontologia e civilidade no local de trabalho;
- c) A aptidão, preparação e superação profissional contínua.

ARTIGO 9.º

(Fontes de regulamentação do direito ao trabalho)

1. Constituem fontes de regulamentação do direito ao trabalho:

- a) A Constituição da República de Angola;
- b) As convenções internacionais do trabalho ratificadas;
- c) As Leis e seus regulamentos;
- d) As convenções colectivas do trabalho;
- e) O contrato de trabalho;
- f) Os usos e costumes, profissionais e da empresa.

2. A aplicação das fontes mencionadas no número anterior segue o princípio da hierarquia dos actos normativos.

3. Em caso de conflito entre as disposições de várias fontes, prevalece a solução que, no seu conjunto e no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao trabalhador, salvo se as disposições de nível superior forem imperativas.

4. Os usos e costumes só são aplicáveis no caso de falta de normas legais ou convencionais ou por remissão destas.

CAPÍTULO II

Estabelecimento da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I

Contrato de Trabalho

ARTIGO 10.º

(Constituição)

1. A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho e torna mutuamente exigíveis os direitos e os deveres do trabalhador e do empregador que são partes no contrato.

2. Excepcionalmente, nos casos previstos nesta Lei, a relação jurídico-laboral pode constituir-se por nomeação.

3. Podem ser celebrados, por escrito, contratos promessa de trabalho nos quais se manifeste de forma expressa a vontade de celebrar o contrato de trabalho definitivo, a natureza de trabalho a prestar e a respectiva remuneração, sendo a responsabilidade em caso de incumprimento da promessa regulada nos termos gerais do direito.

ARTIGO 11.º

(Relações de carácter especial)

1. São relações jurídico-laborais de carácter especial as respeitantes às seguintes modalidades de trabalho:

- a) Trabalho doméstico;
- b) Trabalho prisional em instituições penitenciárias;
- c) Actividades desportiva profissional;
- d) Actividade artística em espectáculo público;
- e) Qualquer outro trabalho que por lei seja declarado como relação jurídico-laboral de carácter especial.

2. A regulamentação das relações jurídico-laborais de carácter especial respeita os princípios e os direitos fundamentais reconhecidos na Constituição da República de Angola e nas leis vigentes.

3. As relações de carácter especial regem-se pela presente Lei em tudo o que se mostrar adaptado à sua natureza.

ARTIGO 12.º

(Sujeitos)

São sujeitos do contrato do trabalho e da relação jurídico-laboral o empregador e o trabalhador.

ARTIGO 13.º

(Capacidades)

1. É válida a relação jurídico-laboral estabelecida com menores entre os catorze (14) e os dezoito (18) anos de idade desde que autorizados pelo representante legal ou na sua falta pelo Centro de Emprego ou instituição idónea.

2. O contrato de trabalho celebrado sem a autorização prevista no número anterior é anulável a pedido do seu representante.

ARTIGO 14.º

(Objecto do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a ocupar um posto de trabalho em conformidade com a lei e as convenções colectivas de trabalho.

2. O contrato de trabalho obriga o trabalhador a cumprir as funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho em que foi colocado de acordo com o qualificador ocupacional e a observar a disciplina laboral e os demais deveres decorrentes da relação jurídico-laboral.

3. O contrato de trabalho obriga o empregador a atribuir ao trabalhador uma categoria ocupacional e uma classificação profissional adequada às funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, a assegurar-lhe ocupação efectiva, a pagar-lhe um salário segundo o seu trabalho e as disposições legais e convencionais aplicáveis e a criar as condições necessárias para a obtenção de maior produtividade e para a promoção humana e social do trabalhador.

4. A actividade a que o trabalhador se obriga pelo contrato de trabalho pode ser predominantemente intelectual ou manual.

5. Sem prejuízo da autonomia técnica inerente às actividades normalmente exercidas como profissão liberal, pode o respectivo exercício, não havendo disposição legal em contrário, ser objecto de contrato de trabalho.

6. Quando a actividade do trabalhador implicar a prática de negócios jurídicos em nome do empregador, o contrato de trabalho envolve a concessão dos necessários poderes de representação, salvo nos casos em que a lei exija procuração com poderes especiais.

ARTIGO 15.º

(Forma do contrato de trabalho)

1. A celebração do contrato de trabalho assume a forma que for estabelecida pelas partes, salvo se expressamente a lei determinar a forma escrita.

2. No contrato de trabalho devem constar os seguintes elementos:

- a) Nome completo e residência habitual dos contratantes;
- b) Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;
- c) Local de trabalho;
- d) Duração semanal do trabalho normal;
- e) Montante, forma e período de pagamento do salário, e menção das prestações salariais acessórias ou complementares e das atribuídas em géneros, com indicação dos respectivos valores ou bases de cálculo;
- f) Data de início da prestação do trabalho;
- g) Lugar e data da celebração do contrato;
- h) Assinatura dos dois contratantes.

3. A prova da existência do contrato de trabalho e suas condições pode ser feita por todos os meios admitidos por lei, presumindo-se a sua existência entre o que presta serviço por conta de outrem e o que recebe.

4. O paradigma dos contratos é aprovado por regulamento próprio.

5. O contrato de trabalho com trabalhadores estrangeiros e apátridas é obrigatoriamente reduzido a escrito, independentemente da sua duração.

6. A falta de redução do contrato a escrito, quando obrigatória, presume-se da responsabilidade do empregador.

7. Em todos os casos de celebração de contrato de trabalho cuja duração presumida seja superior a seis meses, deve o empregador, até o momento da celebração ou durante o período experimental, exigir do trabalhador documento médico atestando que possui os requisitos físicos e de saúde adequados ao trabalho ou submetê-lo a exame médico para os mesmos efeitos.

ARTIGO 16.º

(Modalidades do contrato de trabalho)

1. Por livre acordo das partes, tendo por pressuposto a natureza da actividade, a dimensão e a capacidade económica da empresa e as funções para as quais é contratado o trabalhador, o contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado, a termo certo ou incerto, integrando o trabalhador o quadro de pessoal da empresa.

2. O contrato de trabalho por tempo determinado pode ser celebrado:

- a) A termo certo, isto é, com fixação precisa da data da sua conclusão ou do período por que é celebrado;
- b) A termo incerto, isto é, ficando o seu termo condicionado à desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justificaram a contratação.

3. Salvo disposição expressa em contrário, aos trabalhadores contratados por tempo determinado aplicam-se todas as disposições legais ou convencionais relativas à prestação de trabalho por tempo indeterminado.

4. São proibidos os contratos celebrados por toda a vida do trabalhador.

ARTIGO 17.º

(Duração do contrato por tempo determinado)

1. O contrato de trabalho por tempo determinado pode ser sucessivamente renovado por períodos iguais ou diferentes até um limite máximo de cinco anos.

2. Nas médias, pequenas e micro-empresas, o contrato por tempo determinado pode ser sucessivamente renovado por períodos iguais ou diferentes até ao limite de máximo de dez (10) anos.

3. O contrato por tempo determinado vigora por período indeterminado desde que ultrapassados os períodos máximos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do presente artigo.

4. No caso de uma das partes não pretender renovar o contrato cuja duração seja igual ou superior a três meses é obrigatório o aviso prévio de quinze (15) dias úteis.

5. A falta de cumprimento do aviso prévio referido no número anterior constitui o empregador na obrigação de pagar ao trabalhador uma compensação correspondente ao período do aviso prévio.

ARTIGO 18.º
(Período de experiência)

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado pode ser estabelecido período experimental correspondente aos primeiros sessenta (60) dias de prestação do trabalho, podendo as partes, por acordo escrito, reduzi-lo ou suprimi-lo.

2. As partes podem aumentar a duração do período experimental, por escrito, até quatro meses, no caso de trabalhadores que efectuem trabalhos de elevada complexidade técnica e de difícil avaliação e até seis (6) meses no caso de trabalhadores que desempenhem funções de gestão e direcção.

3. No contrato de trabalho de duração determinada pode ser estabelecido período experimental se as partes assim o acordarem por escrito, não excedendo a sua duração de quinze (15) ou trinta (30) dias, conforme se trate de trabalhadores não qualificados ou de trabalhadores qualificados.

4. O período de experiência destina-se à apreciação da qualidade dos serviços do trabalhador e do seu rendimento, por parte do empregador, e por parte do trabalhador a apreciação das condições de trabalho, de remuneração, de higiene e segurança e do ambiente social da empresa.

5. Durante o período de experiência qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho, sem obrigação de pré-aviso, indemnização ou apresentação de justificação, devendo o empregador efectuar o pagamento da remuneração devida pelo trabalho prestado.

6. Decorrido o período de experiência sem que qualquer das partes faça uso do disposto no número anterior, o contrato de trabalho consolida-se contando-se a antiguidade desde o início da prestação do trabalho.

ARTIGO 19.º
(Nulidade do contrato de trabalho e das cláusulas contratuais)

1. É nulo e de nenhum efeito o contrato celebrado numa das seguintes condições:

- a) Ser o seu objecto ou fim contrário à lei e à ordem pública;
- b) Tratar-se de actividade para cujo exercício a lei exija a posse de título profissional e o trabalhador não for detentor do mesmo título;
- c) Estar o contrato legalmente sujeito a visto ou autorização prévia ao início da prestação do trabalho e o mesmo não tiver sido obtido.

2. São nulas as cláusulas ou estipulações do contrato que:

- a) Contrariem normas legais imperativas;
- b) Contenham discriminações ao trabalhador em razões da idade, emprego, carreira profissional, salários, duração e demais condições de trabalho, por circunstância da raça, cor, sexo, cidadania, origem étnica, estado civil, condição social, ideias religiosas ou políticas, filiação sindical, vínculo de

parentesco com outros trabalhadores da empresa e língua.

3. No caso da nulidade do contrato resultar da situação referida na alínea c) do n.º 1 deste artigo, o empregador fica constituído na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos estabelecidos no artigo 239.º

ARTIGO 20.º
(Efeitos da nulidade e da anulabilidade)

1. A nulidade de cláusulas do contrato não afecta a validade deste, salvo se a parte viciada não poder ser suprimida e não for possível sem ela realizar os fins que os contratantes se propuserem ao celebrá-lo.

2. As cláusulas nulas são substituídas pelas disposições aplicáveis das fontes superiores referidas no n.º 1 do artigo 9.º

3. As cláusulas que estabeleçam condições ou prestações remuneratórias especiais, como contrapartida de prestações estabelecidas na parte nula, mantêm-se suprimidas, no todo ou em parte, na sentença que declare a nulidade.

4. O contrato nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido enquanto se mantiver em execução.

5. A nulidade pode ser declarada pelo tribunal competente a todo tempo, oficiosamente ou a pedido das partes ou da Inspecção Geral do Trabalho.

6. A anulabilidade pode ser invocada pela parte em favor de quem a lei a estabelece, dentro do prazo de seis meses contados da celebração do contrato.

7. Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este fica com validade desde o início, mas se o contrato for nulo, a convalidação só produz efeitos desde a cessação da causa da nulidade.

SECÇÃO II
Modalidade Especiais de Contrato de Trabalho

ARTIGO 21.º
(Contratos de trabalho especiais)

1. São contratos de trabalho especiais:

- a) Contrato de grupo;
- b) Contrato de empreitada ou tarefa;
- c) Contrato de aprendizagem e o contrato de estágio;
- d) Contrato de trabalho a bordo de embarcações de comércio e de pesca;
- e) Contrato de trabalho a bordo de aeronaves;
- f) Contrato de trabalho no domicílio;
- g) Contrato de trabalho de trabalhadores civis em estabelecimentos fabris militares;
- h) Contrato de trabalho rural;
- i) Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes;
- j) Contrato de trabalho temporário;
- k) Outros contratos como tal declarados por lei.

2. Aos contratos de trabalho especiais aplicam-se as disposições comuns desta lei, com as excepções e especialidades estabelecidas nos artigos seguintes e em legislação específica.

ARTIGO 22.º
(Contrato de grupo)

1. Se um empregador celebrar um contrato com um grupo de trabalhadores, considerando na sua totalidade, não assume a qualidade de empregador em relação a cada um dos seus membros, mas apenas em relação ao chefe do grupo.

2. O chefe do grupo assume a representação dos membros deste nas relações com a empresa, respondendo pelas obrigações inerentes à mencionada representação e à qualidade de empregador em relação aos membros do grupo.

3. A empresa é solidariamente responsável pelo cumprimento dos deveres de conteúdo económico que o chefe do grupo tenha para com os membros deste.

4. Se o trabalhador, autorizado por escrito ou conforme os usos e costumes, associar um auxiliar ou ajudante à realização do seu trabalho, o empregador do primeiro sê-lo-á também do segundo.

ARTIGO 23.º
(Contrato de empreitada ou tarefa)

1. O empreiteiro ou o proprietário responde solidariamente com o tarefeiro pelos valores de salários e indemnizações desde que os trabalhadores contratados por este sejam credores, tendo esta responsabilidade como limite os valores salariais e de indemnizações que o empreiteiro ou proprietário pratica em relação aos seus trabalhadores de idêntica classificação profissional ou caso as não possua, os valores mínimos obrigatórios.

2. Em igual situação de solidariedade responde pelas dívidas de contribuições que o tarefeiro contraia para a Segurança Social, ficando isento desta responsabilidade se, até o início da tarefa, tiver obtido da Segurança Social certidão de que o tarefeiro está inscrito como contribuinte e não é devedor ou se, requerida a certidão, com a antecedência mínima de 15 dias, esta lhe não for passada até ao início da tarefa.

3. A responsabilidade do empreiteiro ou proprietário pela dívida do tarefeiro aos trabalhadores tem como limite o valor dos créditos que pelos trabalhadores sejam reclamados até ao quinto dia posterior ao da conclusão dos trabalhos, depois de corrigidos nos termos do n.º 2 deste artigo se, até sete dias antes dessa tiver feito afixar nos locais onde os trabalhos são executados ou serviços fornecidos, «aviso» convidando os trabalhadores a apresentarem os respectivos créditos e advertindo-os de que a sua responsabilidade não abrange os créditos não reclamados.

4. O proprietário não fica solidariamente responsável pelos créditos dos trabalhadores em relação ao tarefeiro, quando a actividade contratada respeite exclusivamente à construção ou reparação que um chefe de família mande executar para ou na residência da família ou quando o proprietário da obra, estabelecimento ou indústria não exerça actividade idêntica ou semelhante à do tarefeiro.

ARTIGO 24.º
(Contrato de aprendizagem e contrato de estágio)

1. Os contratos de aprendizagem e de estágios devem ser celebrados por escrito, com sujeição às regras estabelecidas nos artigos 32.º a 35.º

2. Aos contratos de aprendizagem e de estágio aplicam-se, em especial, as disposições da Secção III deste capítulo e as disposições gerais sobre trabalhos de menores, se o aprendiz ou estagiário tiver menos de dezoito (18) anos.

3. O regime dos contratos definidos neste artigo não se aplica, salvo remissão expressa dos respectivos regimes jurídicos, às situações de aprendizagem e de formação profissional promovidas pelos serviços oficiais competentes nos termos do n.º 2 do artigo 6.º

ARTIGO 25.º
(Contrato de trabalho a bordo de embarcações)

1. O Contrato de trabalho a bordo deve ser celebrado por escrito e ser redigido em termos claros, por forma a não deixar nenhuma dúvida aos contratantes sobre os seus direitos e obrigações mútuas, e deve indicar se a contratação é concluída por tempo indeterminado ou determinado por uma só viagem.

2. Se o contrato é celebrado por uma só viagem, deve indicar a duração prevista da viagem e identificar, de forma precisa, o porto onde a viagem termina e o momento das operações comerciais e marítimas e efectuar no porto de destino em que viagem é considerada concluída.

3. É dispensada a redução a escrito do contrato de trabalho a bordo de embarcação de pesca sempre que a duração da saída ao mar esteja prevista para até vinte e um (21) dias.

4. O contrato de trabalho a bordo deve indicar o serviço e funções para que o marinheiro ou pescador é contratado, o montante do salário e remunerações acessórias ou as bases do cálculo do salário ao rendimento, mesmo que seja fixado por cálculo do salário ao rendimento, ou que seja fixado por participação no resultado da viagem e é visado pelo capitão do porto competente, que pode recusar o visto quando o contrato contenha cláusulas contrárias à ordem pública ou à lei.

5. O lugar e data do embarque do marinheiro devem ser anotados no rol da equipagem.

6. As condições especiais de contratação para trabalho a bordo são estabelecidas por diploma próprio do Titular do Poder Executivo, pelassem conformidade com as convenções internacionais do trabalho ratificadas e pelo regulamento de inscrição marítima, e devem tratar as seguintes matérias:

- a) Regulamentação do Trabalho a bordo incluindo a organização do trabalho;
- b) Obrigação do armador no que respeita designadamente aos lugares e épocas da liquidação e do pagamento dos salários e remunerações acessórias e a forma de gozo ao descanso;
- c) Garantias e privilégios dos créditos aos marinheiros;
- d) Condições de alimentação e alojamento;
- e) Assistência e indemnizações devidas em casos de acidentes e doenças ocorridos a bordo;

- f) Condições eventuais de repatriamento nos casos em que a viagem termine em porto estrangeiro ou em porto diferente do de partida.

7. As condições especiais de contratação devem ser postas pelo armador à disposição dos marinheiros, devem ser explicadas pela autoridade marítima no momento da primeira inscrição do marinheiro no rol de equipagem e devem estar afixadas nos locais de equipagem.

ARTIGO 26.º

(Contrato de trabalho a bordo de aeronaves)

O contrato de trabalho a bordo de aeronave da aviação comercial é regulado pelas disposições desta Lei nos aspectos não sujeitos às normas internacionais aplicáveis à aviação civil e que não expressamente previstos em diploma próprio do Titular do Poder Executivo.

ARTIGO 27.º

(Contrato de trabalho no domicílio)

1. O contrato de trabalho é celebrado por escrito com a aplicação do disposto no n.º 6 do artigo 15.º

2. O salário é fixado através de tarifa de rendimento que deve respeitar o disposto no n.º 5 do artigo 157.º

3. É equiparado ao contrato de trabalho no domicílio aquele em que o trabalhador compra as matérias-primas e fornece os produtos acabados ao vendedor daquelas, por certo preço, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do comprador do produto acabado.

4. Todo o empregador que ocupe trabalhadores no domicílio deve colocar à disposição destes um documento de controlo da actividade laboral que realizem, com indicação do nome do trabalhador, natureza do trabalho a realizar, quantidades de matérias-primas entregues, tarifas acordadas para determinação do salário, recebimento dos artigos produzidos e datas de entrega e de recebimento.

ARTIGO 28.º

(Contrato de trabalho em estabelecimentos militares)

O contrato de trabalho celebrado por trabalhadores civis em estabelecimentos militares fica sujeito a esta Lei, sem prejuízo do que estabeleçam as leis militares e o regime disciplinar aplicável nesses estabelecimentos.

ARTIGO 29.º

(Contrato de trabalho rural)

1. O contrato de trabalho rural por tempo determinado não carece de ser reduzido a escrito, sendo as situações em que é lícita a sua celebração reguladas segundo os usos da região, salvo nos casos em que o trabalhador seja deslocado, por ter a sua residência habitual em região diversa daquela onde se situa o centro de trabalho.

2. A duração do trabalho rural não pode exceder as quarenta e quatro (44) horas semanais, calculadas em termos médios em relação à duração do contrato, se inferior a um ano, ou em termos médios anuais, em caso contrário, e em função das necessidades das culturas, actividades e condições climáticas, o período de trabalho normal pode ser variável,

desde que não exceda as dez (10) horas diárias e as cinquenta e quatro (54) horas semanais.

3. O horário de trabalho fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao disposto no artigo 95.º

4. As férias anuais são gozadas em data a fixar por acordo, mas sempre dentro dos períodos em que o horário de trabalho, dentro da variabilidade referida no n.º 2 deste artigo, não exceda as quarenta e quatro (44) horas semanais.

5. A pedido do trabalhador, o salário pode ser pago, até ao limite de 50% do seu valor, em bens produzidos ou géneros alimentícios de primeira necessidade, com aplicação do disposto nos artigos 166.º e 168.º

6. O regime do contrato de trabalho rural pode ser alargado por decreto regulamentar aos trabalhadores doutras actividades, estreitamente ligadas à agricultura, silvicultura e pecuária, ou à pesca, desde que o exercício de tais actividades esteja dependente das condições climáticas ou seja de natureza sazonal.

ARTIGO 30.º

(Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes)

O contrato de trabalho dos estrangeiros não residentes é regulado por esta Lei, nos aspectos não contemplados por lei especial ou em acordos bilaterais.

ARTIGO 31.º

(Contrato de trabalho temporário)

1. É contrato de trabalho temporário o celebrado entre um empregador cuja actividade consiste na cedência temporária da utilização de trabalhadores a terceiros, designado empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição paga pelo seu empregador, a prestar temporariamente a sua actividade profissional a um terceiro, designado por utilizador.

2. A actividade de cedência temporária de trabalhadores só pode ser exercida por quem detenha autorização prévia, nos termos a regulamentar.

SECÇÃO III

Contrato de Aprendizagem e Contrato de Estágio Profissional

ARTIGO 32.º

(Conteúdo)

1. O contrato de aprendizagem e o contrato de estágio, definidos no artigo 24.º, devem conter, em especial:

- a) Nome, idade, morada e actividade do empregador, ou denominação social, tratando-se de pessoa colectiva;
- b) Nome, idade, morada e habilitações escolares ou técnicas do aprendiz ou estagiário e o nome e morada do responsável pelo menor, tratando-se de aprendiz;
- c) A profissão para que é feita aprendizagem ou estágio;
- d) As condições de remuneração e no caso dos aprendizes, de alimentação e alojamento, se ficar a viver com o empregador;
- e) A data e duração do contrato e o local onde a aprendizagem ou estágio é realizada;

f) A autorização do responsável pelo menor.

2. Cópias do contrato de aprendizagem ou do contrato de estágio são enviadas, nos cinco dias seguintes à celebração, à Inspeção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego.

ARTIGO 33.º

(Direitos e deveres especiais)

1. Ao aprendiz e ao estagiário não devem ser exigidos trabalhos e serviços estranhos à profissão para que a aprendizagem é ministrada, nem serviços que exijam grande esforço físico ou que de alguma forma sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde e o seu desenvolvimento físico e mental.

2. O empregador deve tratar o aprendiz ou estagiário como chefe de família e assegurar-lhe as melhores condições de aprendizagem e, se for o caso, de alimentação e alojamento.

3. Se o aprendiz não tiver concluída a escolaridade obrigatória ou se se encontrar matriculado num curso técnico-profissional ou profissional, o empregador deve facultar o tempo para a frequência dos cursos respectivos.

4. O empregador deve ensinar de forma progressiva e completa a profissão que constitui objecto de contrato e no final deste deve entregar uma declaração certificando a conclusão da aprendizagem ou estágio e mencionando se o aprendiz ou estagiário se encontra apto para o exercício da profissão.

5. O aprendiz ou o estagiário deve obediência e respeito ao empregador e deve dedicar toda a sua capacidade à aprendizagem.

6. O empregador pode dispor e comercializar os artigos produzidos pelo aprendiz ou estagiário durante a aprendizagem.

7. Nas relações do empregador com o aprendiz ou estagiário são aplicáveis, em tudo o que não seja incompatível com os números anteriores, as disposições dos artigos 41.º, 43.º e 44.º

8. Cópia de declaração a que se refere o n.º 3 é remetida ao Centro de Emprego, dentro dos cinco dias seguintes à sua entrega.

ARTIGO 34.º

(Remunerações)

1. A remuneração do aprendiz tem como limite mínimo 30%, 50% e 75% da remuneração devida ao trabalhador da respectiva profissão, respectivamente no 1.º, 2.º e 3.º anos de aprendizagem.

2. A remuneração mínima do estagiário, corresponde, no 1.º, 2.º e 3.º anos, a 60%, 75% e 90% do salário devido ao trabalhador da respectiva profissão e 100% nos anos seguintes.

ARTIGO 35.º

(Cessação do contrato)

1. O contrato de aprendizagem e o contrato de estágio, pode cessar livremente por iniciativa de qualquer das partes, durante os primeiros seis (6) meses da sua duração e livremente por iniciativa do estagiário ou aprendiz, depois de decorrido aquele prazo.

2. No caso do aprendiz ou o estagiário vier a ser admitido no quadro de pessoal do empregador logo que concluída a aprendizagem ou estágio, o tempo da respectiva duração conta para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO III

Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I

Poderes, Direitos e Deveres das Partes

ARTIGO 36.º

(Poderes do empregador)

1. São poderes do empregador:

- a) Dirigir a actividade da empresa e organizar a utilização dos factores de produção incluindo os recursos humanos, por forma a realizar o objecto da empresa;
- b) Aproveitar com eficiência a qualidade e objecto social da empresa, assegurar o aumento progressivo da produção e da produtividade, bem como o desenvolvimento económico e a responsabilidade social da empresa;
- c) Organizar o trabalho de acordo com o nível de desenvolvimento alcançado, por forma a obter elevados níveis de eficácia e rentabilidade, tendo em conta as características do processo tecnológico e das qualificações técnicas profissionais dos trabalhadores;
- d) Definir e atribuir tarefas aos trabalhadores, de acordo com a sua qualificação, aptidão e experiência profissional e em cumprimento das normas legais;
- e) Avaliar os trabalhadores em conformidade com o definido no regulamento interno da empresa;
- f) Elaborar regulamentos internos e outras instruções e normas necessárias à organização e disciplina laboral;
- g) Adequar as condições de trabalho e as tarefas dos trabalhadores por razões técnicas, organizativas ou produtivas especiais;
- h) Assegurar a disciplina laboral;
- i) Exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores;
- j) Garantir o respeito e a protecção do património e de outros activos da empresa necessários ao normal exercício da actividade laboral;
- k) Assegurar um ambiente de trabalho propício ao bom desempenho da actividade laboral.

2. Os poderes do empregador são exercidos directamente por ele, pela direcção e pelo responsável dos vários sectores da empresa, no âmbito da delegação de competência a que aquele proceda.

ARTIGO 37.º

(Organização do trabalho)

O poder de organização do trabalho inclui o direito de estabelecer o período de funcionamento dos vários sectores da empresa e de estabelecer os horários de trabalho, para permitir o cumprimento dos objectivos da empresa e satisfazer as necessidades tecnológicas, após a consulta dos órgãos representativos dos trabalhadores, nos termos da lei.

ARTIGO 38.º
(Regulamento interno)

O regulamento interno e demais instruções obedecem às normas estabelecidas na Secção III deste capítulo.

ARTIGO 39.º
(Alteração das condições de trabalho)

1. A alteração das condições de trabalho e das tarefas dos trabalhadores respeita os seguintes princípios:

- a) Incidência sobre a duração do trabalho, horário do trabalho, sistema de remuneração, tarefas dos trabalhadores e local de trabalho;
- b) Sujeição aos limites e regras estabelecidas por lei.

2. A alteração de tarefas dos trabalhadores e do local de trabalho são reguladas respectivamente pelos artigos 73.º a 76.º

3. Da alteração de tarefas, local e demais condições de trabalho, não pode resultar uma alteração permanente e substancial da situação jurídico-laboral do trabalhador, salvo no sentido da sua evolução profissional ou nos casos e condições expressamente regulados.

ARTIGO 40.º
(Disciplina do trabalho)

1. No que respeita à disciplina do trabalho pode o empregador, em especial:

- a) Adoptar as medidas consideradas necessárias de vigilância e controlo para verificar o cumprimento das obrigações e deveres laborais, assegurando na sua adopção e aplicação a consideração devida à dignidade dos trabalhadores e tendo em atenção a capacidade efectiva de trabalho;
- b) Verificar, em caso de necessidade, o estado de doença e de acidente ou outros motivos apresentados para justificação das ausências do serviço.

2. A disciplina no trabalho respeita às disposições da Secção II deste capítulo.

ARTIGO 41.º
(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social;
- b) Contribuir para o aumento do nível de produtividade e de qualidade dos bens e serviços, proporcionando boas condições de trabalho;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador o salário justo e adequado ao trabalho realizado, praticando regimes salariais que atendam à complexidade do posto de trabalho, ao nível da qualificação, conhecimento e capacidade do trabalhador da forma como se insere na organização do trabalho e aos resultados no trabalho desenvolvido;

- d) Promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho;
- e) Acolher e considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativos à organização do trabalho e mantê-lo informado das decisões tomadas;
- f) Promover e facilitar a participação dos trabalhadores em programas ou acções de formação profissional;
- g) Adoptar e aplicar com rigor as medidas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho;
- h) Cumprir as disposições legais em matéria de organização e actividade sindical;
- i) Não celebrar nem aderir a acordos com outros empregadores no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviços e não contratar, sob pena de responsabilidade civil, trabalhadores ainda pertencentes ao quadro de pessoal doutro empregador, quando dessa contratação possa resultar concorrência desleal;
- j) Cumprir todas as demais obrigações legais relacionadas com a organização e prestação do trabalho.

ARTIGO 42.º
(Formação e aperfeiçoamento profissional)

1. A formação profissional destina-se a proporcionar aos trabalhadores a aquisição de competências teóricas e práticas com vista a obtenção e elevação da sua qualificação para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

2. O aperfeiçoamento profissional ou formação profissional contínua destina-se a aumentar a qualificação profissional e a permitir a adaptação permanente dos trabalhadores às mudanças técnicas, tecnológicas e das condições de trabalho.

3. O empregador deve, sempre que se afigurar necessário, elaborar um programa de formação contínua no local de trabalho.

4. A formação ministrada directamente pelo empregador sem recurso às instituições de formação, deve ser objecto de declaração emitida pela entidade empregadora e assinada pelo trabalhador, com a menção do tipo de formação, a duração e o grau de aproveitamento e arquivada no processo individual do trabalhador.

ARTIGO 43.º
(Direitos do trabalhador)

Além dos direitos fundamentais previstos no artigo 7.º e outros estabelecidos nesta Lei, nas convenções colectivas de trabalho e no contrato individual de trabalho, ao trabalhador são assegurados os seguintes direitos:

- a) Ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade;
- b) Ter ocupação efectiva e condições para o aumento da produtividade do trabalho;

- c) Ser-lhe garantida estabilidade do emprego e do trabalho e a exercer funções adequadas às suas aptidões e preparação profissional dentro do género do trabalho para que foi contratado;
- d) Gozar efectivamente os descansos diários, semanais e anuais garantidos por lei e não prestar trabalho extraordinário fora das condições em que a lei torne legítima a exigência da sua prestação;
- e) Receber um salário justo e adequado ao seu trabalho, a ser pago com regularidade e pontualidade, não podendo ser reduzido, salvo nos casos excepcionais previsto por lei;
- f) Ser abrangido na execução dos planos de formação profissional, para melhoria do desempenho e acesso à promoção e para evolução na carreira profissional;
- g) Ter boas condições de segurança, saúde e higiene no trabalho, à integridade física e a ser protegido no caso de acidente de trabalho e doenças profissionais;
- h) Exercer individualmente o direito de reclamação e recurso no que respeita às condições de trabalho e à violação dos seus direitos;
- i) Ser abrangido a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por este indicado.

ARTIGO 44.º

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Prestar o trabalho com diligência e zelo na forma, tempo e local estabelecido, aproveitando plenamente o tempo de trabalho e capacidade produtiva e contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade dos bens e serviços;
- b) Cumprir as ordens e instruções dos responsáveis, relativas à execução, disciplina e segurança no trabalho, nos termos da lei;
- c) Ser assíduo e pontual e avisar o empregador em caso de impossibilidade de comparência, justificando os motivos da ausência;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os responsáveis os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa e prestar auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho;
- e) Utilizar de forma adequada os instrumentos e materiais fornecidos pelo empregador para a realização do trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual e colectiva e proteger os bens

da empresa e os resultados da produção contra danos, destruição, perdas e desvios;

- f) Cumprir rigorosamente as regras e instruções de segurança, saúde e higiene no trabalho e de prevenção de incêndios e contribuir para evitar riscos que possam pôr em perigo a sua segurança, dos companheiros, de terceiros e do empregador, as instalações e materiais da empresa;
- g) Guardar sigilo profissional, não divulgando informações sobre a organização, métodos e técnicas de produção, negócios do empregador, e guardar lealdade, não negociando ou trabalhando por conta própria ou por conta alheia em concorrência com a empresa;
- h) Não realizar reuniões de índole partidária no centro de trabalho;
- i) Cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pelo empregador dentro dos seus poderes de direcção e organização.

ARTIGO 45.º

(Restrições à liberdade de trabalho)

1. É lícita a cláusula do contrato de trabalho pela qual se limita a actividade do trabalhador por um período de tempo que não pode ser superior a três (3) anos a contar da cessação do trabalho nos casos em que ocorram em conjunto a seguintes condições:

- a) Constar tal cláusula do contrato do trabalho escrito ou de adenda ao mesmo;
- b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo efectivo ao empregador a ser caracterizado como concorrência desleal;
- c) Ser atribuído ao trabalhador um salário, durante o período de limitação de actividade, cujo valor constará do contrato ou adenda, em cuja fixação se atenderá ao facto do empregador ter realizado despesas significativas com a formação profissional do trabalhador.

2. É também lícita, desde que reduzida a escrito, a cláusula pela qual um trabalhador beneficiando de aperfeiçoamento profissional ou de curso de formação superior, com os custos suportados pelo empregador, se obriga a permanecer ao serviço do mesmo empregador durante um certo período, desde que este período não ultrapasse um ano para as formações de aperfeiçoamento profissional e até três anos para os cursos de formação superior.

3. No caso do número anterior, o trabalhador pode desobrigar-se da permanência ao serviço, restituindo ao empregador o

valor das despesas feitas, em proporção do tempo que ainda falta para o termo do período acordado.

4. O empregador que admita um trabalhador dentro do período de limitação da actividade ou da permanência na empresa, é solidariamente responsável pelos prejuízos causados por aquele ou pela importância por ele não restituída.

SECÇÃO II Disciplina Laboral

ARTIGO 46.º (Poder disciplinar)

1. O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidos.

2. O poder disciplinar é exercido directamente pelo empregador ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa.

3. O empregador pode mandar instaurar um inquérito prévio de duração não superior a oito dias nos casos em que a infracção ou o seu autor não estiverem suficientemente determinados.

ARTIGO 47.º (Medidas disciplinares)

1. Pelas infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, pode o empregador aplicar as seguintes medidas disciplinares:

- a) Admoestação verbal;
- b) Admoestação registada;
- c) Redução temporária do salário;
- d) Despedimento disciplinar.

2. A medida de redução do salário pode ser fixada entre um a seis (6) meses, dependendo da gravidade da infracção, não podendo a redução ser superior a 20% do salário-base mensal.

3. Os valores dos salários não pagos ao trabalhador em virtude da redução a que se refere o n.º 2 deste artigo, são depositados pelo empregador na conta da Segurança Social, com a menção «Medidas Disciplinares» e o nome do trabalhador, devendo incidir também sobre esses valores as contribuições do trabalhador e do empregador para a Segurança Social.

ARTIGO 48.º (Procedimento disciplinar)

1. A aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo a admoestação verbal e a registada, é nula se não for procedido de audiência prévia do trabalhador, segundo o procedimento estabelecido nos números e artigos seguintes.

2. Quando o empregador considere dever aplicar uma medida disciplinar, deve convocar o trabalhador para uma entrevista, incluindo na convocatória:

- a) Descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado;
- b) Dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorridos dez (10) dias úteis sobre a data de entrega da convocatória;

c) Informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por até três (3) testemunhas ou pessoas da sua confiança, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado.

3. A convocatória pode ser entregue ao trabalhador contra recibo na cópia na presença de duas testemunhas ou com envio por correio registado.

4. Se o trabalhador não poder ser contactado por razões ligadas à prática da infracção pode o empregador, no prazo de dez (10) dias úteis, aplicar de imediato a medida disciplinar.

ARTIGO 49.º (Entrevista)

1. O empregador e o trabalhador durante a entrevista podem, respectivamente, fazer-se acompanhar por uma e até três (3) pessoas da sua confiança ou testemunhas, vinculados ou não à empresa.

2. No decorrer da entrevista, o empregador ou o seu representante expõe as razões da medida disciplinar que pretende aplicar e ouve as explicações e justificativas apresentadas pelo trabalhador, bem como os argumentos apresentados pelas pessoas que o assistem.

3. A entrevista deve ser reduzida a escrito e assinada pelas partes, incluindo as testemunhas, logo após a sua conclusão.

4. Se o trabalhador faltar à entrevista mas a pessoa por ele escolhida comparecer, em função da justificação por este apresentada, pode a entrevista ser adiada para dentro de cinco (5) dias úteis, ficando o trabalhador notificado na pessoa do seu representante.

5. Se não comparecer nem o trabalhador nem o seu representante e aquele não justificar a ausência dentro dos três (3) dias úteis seguintes, pode o empregador findo este prazo, decidir de imediato a medida disciplinar a aplicar.

ARTIGO 50.º (Aplicação da medida disciplinar)

1. A medida disciplinar não pode ser validamente decidida antes de decorridos três dias úteis ou depois de decorridos trinta (30) dias sobre a data em que a entrevista se realize.

2. A medida aplicada é comunicada por escrito ao trabalhador nos cinco (5) dias seguintes à decisão por qualquer dos meios referidos no n.º 3 do artigo 48.º, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição.

3. Sendo o trabalhador representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, é enviada, no mesmo prazo, cópia da comunicação feita ao trabalhador, ao sindicato ou ao órgão de representação, devendo este pronunciar-se no prazo de dez dias úteis.

ARTIGO 51.º

(Graduação da medida disciplinar)

1. Na determinação da medida disciplinar devem ser consideradas e ponderadas todas as circunstâncias em que a infracção foi cometida, atendendo-se a sua gravidade e consequências, ao grau de culpa do trabalhador, aos seus antecedentes disciplinares e a todas as circunstâncias que agravem ou atenuem a sua responsabilidade.

2. Não pode ser aplicada mais de uma medida disciplinar por uma mesma infracção ou pelo conjunto de infracções cometidas até à decisão.

ARTIGO 52.º

(Ponderação prévia à medida disciplinar)

O prazo referido no n.º 1 do artigo 50.º da presente Lei destina-se a uma reflexão do empregador ou seu representante sobre os factos que considera constituírem infracção disciplinar e sobre a defesa do trabalhador arguido, apresentada nos termos do n.º 2 do artigo 49.º, para enquadrar correctamente os factos, a defesa, os antecedentes disciplinares e as circunstâncias que rodearam os factos e que sejam atendíveis na determinação da medida disciplinar.

ARTIGO 53.º

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1. Com a convocatória para a entrevista, pode o empregador suspender preventivamente o trabalhador, se a sua presença no local de trabalho se mostrar inconveniente, sem prejuízo do pagamento pontual do salário-base.

2. Se o trabalhador for representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, a suspensão é comunicada ao órgão a que pertence.

ARTIGO 54.º

(Execução da medida disciplinar)

1. A medida disciplinar aplicada pelo empregador começa a ser executada a partir da sua comunicação ao trabalhador, a não ser que a execução imediata apresente inconvenientes sérios para a organização do trabalho, caso em que a execução pode ser adiada por não mais de trinta dias.

2. O disposto na parte final do número anterior não é aplicável à medida disciplinar de despedimento que deve ser comunicada de imediato.

ARTIGO 55.º

(Registo e publicidade das medidas disciplinares)

1. As medidas disciplinares aplicadas são sempre registadas no processo individual do trabalhador, sendo atendidas na determinação dos antecedentes disciplinares todas as que tenham sido aplicadas há menos de cinco (5) anos.

2. As medidas disciplinares podem ser objecto de publicação dentro da empresa ou centro de trabalho.

ARTIGO 56.º

(Direito de reclamação e de recurso)

1. Da medida disciplinar pode o trabalhador recorrer, se entender que não praticou os factos de que é acusado, quando a medida aplicada é excessiva para os factos praticados ou

para o grau de culpabilidade, ou que a medida disciplinar é nula ou abusiva.

2. Ao recurso aplica-se o disposto na alínea c) do n.º 1 e 2 do artigo 61.º e nos artigos 273.º e seguintes.

ARTIGO 57.º

(Exercício abusivo do poder disciplinar)

1. Consideram-se abusivas as medidas disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente no uso do direito que lhe confere a alínea g) do artigo 43.º, contra as condições de trabalho e a violação dos seus direitos;
- b) Exercer ou ser candidato ao exercício de funções de representação sindical ou no órgão de representação dos trabalhadores ou outras funções destas resultantes.

2. No caso de exercício abusivo do poder disciplinar o trabalhador tem a faculdade de recorrer ao tribunal competente para reclamar os direitos que considere violados.

ARTIGO 58.º

(Consequência do exercício abusivo do poder disciplinar)

1. Nas situações a que se refere as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, se for confirmada a presunção da medida disciplinar aplicada ser abusiva, o empregador será condenado:

- a) Se a medida disciplinar for a de redução do salário, em indemnização correspondente a cinco (5) vezes o valor da percentagem do salário que o trabalhador deixou de receber;
- b) Se a medida disciplinar tiver sido a de despedimento disciplinar, em indemnização calculada nos termos do artigo 236.º, acrescido de mais cinco (5) salários de base.

2. Tratando-se de despedimento disciplinar, nas situações da alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, podem as partes, por acordo, optar pela reintegração imediata, com o pagamento dos salários que deixou de receber até à reintegração ou pela indemnização nos termos da alínea a) do n.º 1 deste artigo.

3. No caso das pequenas e micro-empresas, a indemnização a que se refere a alínea a) do n.º 1 do presente artigo, o empregador é obrigado a repor o valor do salário não pago e no caso da alínea b) o empregador deve indemnizar nos termos do artigo 236.º, sem o acréscimo de cinco salários de base.

ARTIGO 59.º

(Responsabilidade material ou penal concorrente com a responsabilidade disciplinar)

O exercício do poder disciplinar não prejudica o direito do empregador simultaneamente exigir do trabalhador indemnização pelos prejuízos sofridos em virtude do seu comportamento culposu ou de promover acção penal, através de apresentação de queixa, se o comportamento for tipificado como crime pela lei penal.

ARTIGO 60.º
(Responsabilidade material)

1. A responsabilidade material do trabalhador por danos ou destruição de instalações, máquinas, equipamentos, ferramentas ou outros meios de trabalho ou de produção, ou por quaisquer outros danos materiais causados à empresa designadamente por violação do dever estabelecido na alínea e) do artigo 44.º obedece as seguintes regras:

- a) Se os danos são causados voluntariamente, o trabalhador responde por eles e pelos prejuízos emergentes, na sua totalidade;
- b) Se os danos são causados voluntariamente por vários trabalhadores, a sua responsabilidade é solidária, podendo o empregador reclamar a totalidade do dano de qualquer deles ou de todos, em regime de proporcionalidade e ficando o trabalhador condenado na indemnização pela totalidade do dano com direito de regresso sobre os seus co-responsáveis;
- c) Se os danos são causados involuntariamente, ou se resultam de perda ou extravio de ferramentas, equipamentos ou utensílios de trabalho confiados ao trabalhador, para seu uso exclusivo ou da perda ou extravio de dinheiro, bens ou valores por que seja responsável em virtude das funções exercidas, o trabalhador responde apenas pelo prejuízo directo e não pelo prejuízo emergente.

2. No caso das alíneas a), b) e c) do número anterior, a responsabilidade do trabalhador fica limitada ao montante do salário mensal, salvo nas seguintes situações, em que a responsabilidade pelo prejuízo directo é exigível na totalidade:

- a) Se se trata da perda ou extravio de ferramentas, equipamentos ou utensílios ou de dinheiro, bens ou valores;
- b) Se os danos são causados em estado de drogado ou de embriaguez;
- c) Se em caso de acidente de trânsito, este resultar de excesso de velocidade, manobras perigosas ou de maneira geral, de culpa grave do condutor.

3. Sendo o dano involuntário causado por vários trabalhadores não há responsabilidade solidária, respondendo cada um na proporção da sua culpa, modo e extensão da participação e presumindo-se iguais aos graus de culpa de todos os trabalhadores participantes na produção do dano.

4. A responsabilidade material é exigida em acção civil de indemnização, intentada no tribunal competente ou em pedido civil deduzido na acção penal, no caso de ter sido instaurado procedimento criminal.

5. Os acordos eventualmente celebradas entre o empregador e o trabalhador sobre o montante da indemnização

por este devida ou sobre as modalidades de reparação dos danos causados, para serem válidos, têm de ser reduzidos a escrito.

ARTIGO 61.º
(Prazo de prescrição e caducidade)

1. Sob pena de caducidade do procedimento e nulidade da medida disciplinar aplicada ou de prescrição da infracção disciplinar, o exercício do poder disciplinar está sujeito aos seguintes prazos:

- a) O procedimento disciplinar, iniciado com o envio da convocatória a que se refere o artigo 48.º, só pode ter lugar dentro de vinte e dois (22) dias úteis seguintes ao conhecimento da infracção e do seu responsável;
- b) A infracção disciplinar prescreve decorrido um (1) ano sobre a sua prática;
- c) O recurso contra as medidas disciplinares tem de ser apresentado dentro dos vinte e dois (22) dias úteis seguintes à notificação das mesmas medidas;
- d) A queixa-crime deve ser feita nos prazos estabelecidos na Lei de Processo Penal;
- e) A acção de indemnização civil deve ser intentada dentro dos três (3) meses seguintes ao conhecimento da infracção e dos seus responsáveis, salvo se deduzida na acção penal.

2. Exceptua-se do disposto na alínea c) do número anterior o recurso contra a medida de despedimento disciplinar, ao qual se aplica o prazo de cento e oitenta (180) dias.

SECÇÃO III
Regulamentos

ARTIGO 62.º
(Regulamento interno)

1. O empregador deve elaborar e aprovar regulamentos internos com vista à organização do trabalho e disciplina laboral, directivas, instruções, ordem de serviço e normas de trabalho em que são definidas normas de organização técnica do trabalho, prestação do trabalho e disciplina laboral, delegação de competências, definição das tarefas dos trabalhadores, segurança, saúde e higiene no trabalho, indicadores de rendimento do trabalho, sistema de remuneração, horas de funcionamento dos vários sectores da empresa ou centro de trabalho, controle de entradas e saídas e de circulação na empresa, vigilância e controlo da produção e outras matérias que não respeitem directamente ao conteúdo da relação jurídico-laboral.

2. No acto de elaboração do regulamento interno, o empregador deve consultar o órgão representativo dos trabalhadores, que sobre o mesmo se pronuncia no prazo de 20 dias úteis.

ARTIGO 63.º

(Informação e registo da Inspeção Geral do Trabalho)

1. Sempre que o regulamento interno ou restantes modalidades de normas previstas no artigo 38.º tratem de prestação e disciplina, dos sistemas de remuneração, de rendimento do trabalho ou de segurança, saúde e higiene no trabalho, o empregador deve remeter o respectivo regulamento para informação e registo da Inspeção Geral do Trabalho.

2. Em caso de detecção de irregularidades, a Inspeção Geral do Trabalho deve accionar os mecanismos de correcção.

ARTIGO 64.º

(Publicação)

1. Aprovado o regulamento é o mesmo publicado ou afixado no centro de trabalho, em local frequentado pelos trabalhadores, a fim de tomarem conhecimento do seu conteúdo.

2. O regulamento só pode entrar em vigor depois de decorridos dez (10) dias úteis contados da publicação na empresa.

ARTIGO 65.º

(Eficácia)

O regulamento e demais normas em vigor na empresa, a que se refere o artigo 38.º, vincula o empregador e os trabalhadores, sendo para estes de cumprimento obrigatório, nos termos da alínea i) do artigo 44.º

ARTIGO 66.º

(Nulidade e regime sucedâneo)

São nulas as disposições do regulamento que tratem de matérias estranhas às indicadas no artigo 38.º e são substituídas pelas disposições da lei ou da convenção colectiva as que se não mostrem conforme com estas.

ARTIGO 67.º

(Regulamentos obrigatórios)

O empregador com mais de cinquenta (50) trabalhadores deve adoptar obrigatoriamente regulamentos internos sobre as matérias referidas no n.º 1 do artigo 62.º

CAPÍTULO IV

Modificação da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I

Mudança do Empregador

ARTIGO 68.º

(Situações abrangidas)

1. A modificação na situação jurídica do empregador e a mudança na titularidade da empresa ou centro de trabalho não extinguem a relação jurídico-laboral e não constitui justa causa de despedimento.

2. Entende-se por mudança na situação jurídica a sucessão, fusão, transformação, cisão ou outra alteração jurídica sofrida pela empresa.

3. Entende-se por mudança na titularidade o trespasse, cessão de arrendamento ou qualquer outro facto ou acto que envolva transmissão da exploração da empresa centro de trabalho ou parte deste, por negócio jurídico celebrado entre o anterior e o novo titular.

4. Se a mudança na titularidade ou na transmissão da exploração da empresa, centro de trabalho ou parte deste resultar de decisão judicial, aplica-se o disposto no n.º 1 deste artigo, sendo mantido o exercício da actividade anterior se a decisão judicial o determinar de forma expressa.

ARTIGO 69.º

(Estabilidade da relação jurídico-laboral)

1. O novo empregador desde que mantenha a actividade prosseguida antes da mudança assume a posição do anterior empregador nos contratos de trabalho e fica sub-rogado nos direitos e obrigações daqueles resultantes das relações jurídico-laborais, mesmo que tenham cessado antes da mudança do empregador.

2. Os trabalhadores mantêm a antiguidade e os direitos adquiridos e em formação ao serviço do anterior empregador.

3. O disposto no n.º 1 deste artigo não se aplica se os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro empregador noutra empresa, nos termos disposto no artigo 79.º

4. Nos vinte e dois (22) dias úteis seguintes à mudança de empregador, os trabalhadores têm direito de rescindir o contrato de trabalho com aviso prévio.

ARTIGO 70.º

(Co-responsabilidade dos empregadores)

1. A sub-rogação nas obrigações do anterior empregador fica limitada às contraídas nos doze (12) meses anteriores à mudança, desde que até vinte e dois (22) dias úteis antes dessa se efectuar, o novo empregador avise os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos até ao segundo dia útil anterior à data prevista para a mudança.

2. O aviso a que se refere o número anterior deve ser feito mediante informação aos trabalhadores, afixada nos locais habitualmente frequentados por eles na empresa ou centro de trabalho ou mediante comunicação ao órgão representativo dos trabalhadores, dando conta da prevista mudança da situação jurídica ou da titularidade da data em que esta ocorre, da necessidade de serem reclamados os créditos e da data em que termina a reclamação.

3. Pelos créditos não reclamados e pelos vencidos em momento anterior ao referido no n.º 1 deste artigo, continua responsável solidariamente com o novo pelas obrigações contraídas por este para com os trabalhadores nos doze (12) meses posteriores à transmissão.

4. O anterior empregador responde solidariamente com o novo pelas obrigações contraídas por este para com os trabalhadores nos doze meses anteriores à transmissão.

ARTIGO 71.º

(Obrigação do novo empregador)

O novo empregador fica obrigado a manter as condições de trabalho a que por convenção colectiva ou prática interna estava obrigado o anterior, sem prejuízo das alterações permitidas nos termos desta Lei.

ARTIGO 72.º

(Comunicação à Inspeção Geral do Trabalho)

Nos quinze (15) dias úteis seguintes à mudança, o novo empregador é obrigado a comunicar à Inspeção Geral do Trabalho, com indicação da sua causa e do destino dos trabalhadores, tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 69.º

SECÇÃO II

Transferência para Funções Diferentes
ou para Novo Posto de Trabalho

ARTIGO 73.º

(Modificação temporária de funções por razões
respeitantes ao empregador)

1. O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador do posto de trabalho ou encarregá-lo de serviços próprios de diferente categoria ocupacional, desde que da transferência não resulte modificação substancial da situação jurídico-laboral do trabalhador.

2. Se ao posto de trabalho ocupado temporariamente corresponder remuneração mais elevada, o trabalhador tem direito a essa remuneração.

3. A transferência temporária não pode durar mais de quinze (15) meses, salvo se se tratar da substituição de um trabalhador temporariamente impedido ou se for acordado pelas partes o prolongamento deste período.

4. Se o posto de trabalho ocupado temporariamente corresponder a menor remuneração, o trabalhador continua a receber a remuneração do posto de trabalho anterior e mantém os restantes direitos desse mesmo posto.

5. Logo que cesse a transferência o trabalhador regressa ao anterior posto de trabalho, auferindo o salário correspondente ao mesmo.

ARTIGO 74.º

(Modificação temporária de funções
por razões respeitantes ao trabalhador)

A transferência temporária para posto de trabalho ou funções de remuneração mais baixa também pode ocorrer a pedido do trabalhador por razões sérias a este respeitantes e por razões de doença com junção da declaração médica.

ARTIGO 75.º

(Modificação de funções com carácter definitivo)

1. O trabalhador apenas pode ser colocado definitivamente em posto de trabalho de remuneração inferior numa das seguintes situações:

- a) No caso de extinção do posto de trabalho que ocupava;
- b) Por diminuição da capacidade física ou psíquica, necessária ao desempenho das tarefas inerentes ao seu posto do trabalho, seja por acidente ou outra causa;
- c) A seu pedido, justificado por razões ponderosas.

2. No caso das alíneas a) e b) do número anterior, não sendo possível a mudança definitiva do posto de trabalho aplica-se o disposto nos artigos 210.º e seguintes.

ARTIGO 76.º

(Permuta de posto de trabalho)

1. Sempre que dois trabalhadores de comum acordo e autorizados pelo empregador trocarem de posto de trabalho, a permuta é feita por escrito, assinada pelos trabalhadores e pelo empregador.

2. Os trabalhadores passam a receber o salário correspondente ao posto de trabalho que ocuparem e a cumprirem as condições de trabalho que lhes respeitem.

SECÇÃO III

Mudança de Centro ou Local de Trabalho

ARTIGO 77.º

(Local de trabalho)

1. Se a actividade profissional do trabalhador é exercida predominantemente no exterior das instalações da empresa, quer por trabalhar em centros de trabalho móveis ou itinerantes, quer por se tratar de actividade externa e variável quanto ao local da respectiva prestação, considera-se local de trabalho o centro de trabalho de que se encontra administrativamente dependente para receber instruções quanto ao serviço a realizar e para prestar conta da actividade desenvolvida.

2. O trabalhador tem direito a estabilidade no local de trabalho, sendo-lhe apenas exigível a alteração temporária ou definitiva do local de prestação do trabalho nas situações previstas no número anterior e nos artigos seguintes.

ARTIGO 78.º

(Mudança temporária de local de trabalho)

1. Por razões técnicas e organizativas, de produção ou outras circunstâncias que o justifiquem, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para local de trabalho fora do centro de trabalho.

2. Os aspectos relacionados com a mudança temporária do trabalhador são regulados por acordo das partes, devendo no mesmo ser salvaguardado o acréscimo de despesas do trabalhador.

3. Quando o trabalhador se oponha à transferência temporária, invocando justa causa, é a recusa apresentada à Inspeção Geral do Trabalho, sem prejuízo do trabalhador cumprir a ordem de transferência.

4. A Inspeção Geral do Trabalho, ponderadas as razões invocadas pelo trabalhador e pelo empregador, pronuncia-se no prazo de vinte (20) dias úteis.

ARTIGO 79.º

(Transferência definitiva de local de trabalho)

1. O empregador pode transferir o trabalhador do local de trabalho, com carácter definitivo, nas seguintes situações:

- a) Mudança total ou parcial do centro de trabalho para outro local;
- b) Extinção do posto de trabalho, havendo noutro centro de trabalho posto adequado à qualificação profissional e aptidões do trabalhador;
- c) Por razões técnicas e organizativas ou de produção.

2. No caso das alíneas a), b) e c) do número anterior, e havendo recusa do trabalhador quanto à transferência, aplica-se o disposto no 2.º do artigo 75.º

ARTIGO 80.º

(Direitos do trabalhador em caso de transferência definitiva)

As condições de transferência definitiva do trabalhador, nos termos previstos no artigo anterior, são estabelecidas por acordo das partes, devendo no mesmo ser salvaguardado o acréscimo de despesas e a estabilidade familiar do trabalhador em função da transferência.

CAPÍTULO V

Condições de Prestação do Trabalho

SECÇÃO I

Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho

ARTIGO 81.º

(Obrigações gerais do empregador)

1. Além dos deveres estabelecidos nesta Lei, designadamente na alínea g) do artigo 41.º, são obrigações gerais do empregador, no que respeita à segurança, saúde e higiene no trabalho:

- a) Tomar as medidas necessárias no âmbito da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- b) Fazer o seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais, salvaguardando as pequenas e micro-empresas;
- c) Organizar e dar formação prática apropriada em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior a seis (6) meses;
- d) Cuidar que nenhum trabalhador seja exposto à acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza ou a pesos, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar à saúde e dos meios de os evitar;
- e) Garantir aos trabalhadores roupas, calçados e equipamento de protecção individual, quando seja necessário para prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual;

- f) Tomar a devida nota das queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes;
- g) Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais;
- h) Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, saúde e higiene no trabalho;
- i) Cumprir todas as demais disposições legais sobre segurança, saúde e higiene no trabalho que lhe sejam aplicáveis.

2. O empregador que não cumpra o disposto na alínea b) do número anterior ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro além das sanções a que está sujeito, fica directamente responsável pela consequência dos acidentes e doenças verificadas.

ARTIGO 82.º

(Colaboração entre empregadores)

Quando mais de uma empresa exerça simultaneamente a sua actividade num mesmo local de trabalho, devem todos os empregadores colaborar na aplicação das regras de segurança, saúde e higiene previstas nesta secção e na legislação aplicável, sem prejuízo da responsabilidade de cada um deles em relação à segurança, saúde e higiene dos seus próprios trabalhadores.

ARTIGO 83.º

(Obrigações dos trabalhadores)

Além dos deveres estabelecidos nesta Lei, designadamente na alínea f) do artigo 44.º, os trabalhadores são obrigados a utilizar correctamente os dispositivos e equipamentos de segurança, saúde e higiene no trabalho, a não os retirar nem os modificar sem autorização do empregador.

ARTIGO 84.º

(Responsabilidade criminal)

Sem prejuízo da responsabilidade civil estabelecida no n.º 2 do artigo 81.º, o empregador responde criminalmente pelos acidentes de trabalho ou doenças profissionais que, por grave negligência de sua parte, sofram os trabalhadores, mesmo protegidos pelo seguro a que se refere a alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo.

ARTIGO 85.º

(Obrigações imediatas do empregador)

Em caso de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, o empregador é obrigado a:

- a) Prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte adequado até o centro médico ou unidade hospitalar onde possa ser tratado;
- b) Participar às entidades competentes o acidente ou doença, desde que provoque impossibilidade para o trabalho, no prazo e segundo o procedimento previsto na legislação própria;

- c) Providenciar a investigação das causas do acidente ou da doença, para adoptar as medidas preventivas apropriadas.

ARTIGO 86.º

(Outras obrigações do empregador)

Além dos deveres estabelecidos nesta Lei, designadamente na alínea g) do artigo 41.º, o empregador é obrigado a:

- a) Instalar nos centros de trabalho condições sanitárias e de higiene apropriadas a um ambiente laboral sadio;
- b) Assegurar que as substâncias perigosas sejam armazenadas em condições de segurança e que nas instalações do centro de trabalho não se acumule lixo, resíduos e desperdícios;
- c) Assegurar que nos centros de trabalho onde não haja posto de saúde, haja uma mala de primeiros socorros, com o equipamento exigido no regulamento aplicável;
- d) Impedir a introdução ou distribuição de bebidas alcoólicas e de drogas nos locais onde o trabalho é executado.

ARTIGO 87.º

(Competência da Inspeção Geral do Trabalho)

A fiscalização do cumprimento das disposições legais regulamentares sobre segurança, saúde e higiene no trabalho compete à Inspeção Geral do Trabalho, que se pode fazer assistir ou assegurar por peritos médicos dos serviços oficiais de saúde ou por especialistas doutras áreas, com vista ao apuramento das condições de segurança, saúde e higiene de maior complexidade.

ARTIGO 88.º

(Vistoria das instalações)

1. Sem prejuízo do disposto na legislação específica, os centros de trabalho de construção nova, ou em que se façam modificações ou se instalem novos equipamentos, não podem ser utilizadas antes de vistoriadas por uma comissão coordenada pela Inspeção Geral do Trabalho e composta pelos serviços de inspecção dos sectores da saúde, dos serviços de protecção civil, bem como dos serviços de inspecção do sector de tutela da actividade do centro de trabalho.

2. A comissão referida no número anterior deve emitir o auto de vistoria no prazo de oito dias úteis após a data de conclusão da vistoria.

ARTIGO 89.º

(Comissão ou serviços de prevenção de acidentes de trabalho)

1. Nos centros de trabalho onde exerçam actividades industriais ou de transporte, com um volume de trabalhadores não inferior ao mínimo fixado em legislação própria ou que preencham outros requisitos na mesma previstos, é constituída uma comissão de prevenção de acidentes de trabalho,

de composição paritária, destinada a apoiar o empregador e responsáveis, os trabalhadores, a Inspeção Geral do Trabalho e outras autoridades com competência nestas áreas, na aplicação e desenvolvimento das normas sobre ambiente, segurança, saúde e higiene e na vigilância da sua aplicação.

2. Sempre que as condições e as actividades da empresa o permitem, pode a comissão de prevenção de acidentes de trabalho ser substituída por um serviço interno da mesma, responsável pelo tratamento desta tarefa.

SECÇÃO II

Medicina no Trabalho

ARTIGO 90.º

(Posto de saúde e postos farmacêuticos)

1. Com base no apoio a ser prestado por parte dos serviços sanitários oficiais e de acordo com o tipo de riscos a que estão sujeitos os trabalhadores, as possibilidades de assistência médica pública e a capacidade económica do empregador, pode este ser obrigado, por despacho conjunto dos Ministros que tiverem a seu cargo a administração do trabalho, da saúde e sectorial, a instalar um posto de saúde ou farmacêutico, destinado aos seus trabalhadores.

2. O posto de saúde, quer se trate de posto médico ou de enfermagem, deve ser instalado no centro de trabalho ou na sua proximidade e destina-se a:

- a) Assegurar a protecção dos trabalhadores contra os riscos para a saúde que possam resultar do seu trabalho ou das condições em que este é efectuado;
- b) Contribuir para a adaptação dos postos de trabalho, das técnicas e dos ritmos de trabalho à fisiologia humana;
- c) Contribuir para o estabelecimento e para a manutenção no mais elevado grau possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores;
- d) Contribuir para a educação sanitária dos trabalhadores e para a adopção de padrões de comportamento, conforme as normas e regras de saúde no trabalho.

3. A organização, funcionamento e meios de acção dos postos de saúde são fixados por regulamento que igualmente define o apoio que lhes deve ser assegurado pelos serviços sanitários oficiais.

ARTIGO 91.º

(Exames médicos)

1. Os exames médicos dos trabalhadores são efectuados pelos serviços de saúde, sem prejuízo dos exames e cuidados especiais exigidos pelas características de certos tipos de trabalho, previstos na regulamentação aplicável.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, os centros de saúde devem ser certificados pela entidade responsável pela coordenação do sistema de segurança e saúde no trabalho.

3. Os trabalhadores ocupados em trabalhos insalubres ou perigosos ou na manipulação, fabrico, embalagem ou expedição de produtos alimentares para o consumo humano e os trabalhadores nocturnos, devem ser submetidos anualmente ou sempre que determinado pelas entidades competentes a exame médico.

4. Os exames médicos são feitos sem encargos para os trabalhadores.

5. Quando por razões médicas, não seja aconselhado a permanência dum trabalhador num posto de trabalho, a empresa deve transferi-lo para um posto compatível com o seu estado de saúde.

6. Os exames médicos a que se refere este artigo e outras disposições da lei, podem ser efectuados pelo serviço médico do empregador, mediante a autorização dos serviços oficiais.

CAPÍTULO VI

Organização e Duração Temporal do Trabalho

SECÇÃO I

Horário de Trabalho

ARTIGO 92.º

(Conceito de horário de trabalho)

1. O horário de trabalho determina as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, os intervalos diários de descanso e refeição e do dia de descanso semanal.

2. Nos termos do artigo 37.º, compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho, de acordo com as disposições legais e convencionais.

3. No estabelecimento do horário do trabalho, o empregador deve respeitar o regime legal sobre o período de funcionamento das empresas e serviços, e organizá-lo de modo a que o período de funcionamento seja inteiramente assegurado em regime de trabalho normal a prestar conforme as modalidades estabelecidas nesta Lei, adequadas para o efeito.

4. O órgão representativo dos trabalhadores deve ser previamente ouvido no estabelecimento do horário de trabalho e nas suas alterações.

ARTIGO 93.º

(Mapa dos horários de trabalho)

1. O horário de trabalho é escrito em mapa próprio que além dos elementos referidos no n.º 1 do artigo anterior, indica também o início e termo do período de funcionamento do centro de trabalho.

2. Um exemplar do mapa de horário de trabalho deve ser afixado no centro de trabalho, em local bem visível e acessível aos trabalhadores por eles abrangidos, com antecedência mínima de quinze (15) dias relativamente à sua entrada em execução.

3. Se o horário de trabalho for por turnos ou com equipas de trabalhadores que pratiquem horários diferenciados, o mapa

deve discriminar os diversos horários existentes e o empregador deve possuir, actualizado, o registo dos trabalhadores incluídos em cada turno ou equipa.

ARTIGO 94.º

(Alterações)

As alterações do horário de trabalho são obrigatórias para os trabalhadores a que se destinam, se estabelecidas em conformidade com o que se encontra definido nos artigos anteriores.

SECÇÃO II

Período Normal de Trabalho

ARTIGO 95.º

(Duração)

1. Com as excepções previstas na lei, o período normal de trabalho não pode exceder os seguintes limites:

- a) Quarenta e quatro (44) horas semanais;
- b) Oito (8) horas diárias.

2. O período normal de trabalho semanal pode ser alargado até cinquenta e quatro (54) horas, nos casos em que o empregador adopte os regimes de horário por turnos ou de horário modulado ou variável, em que esteja em execução um horário de recuperação ou em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença.

3. O período normal de trabalho diário pode ser alargado:

- a) Até nove (9) horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, em que o empregador concentre o período normal de trabalho semanal em cinco (5) dias consecutivos;
- b) Até dez (10) horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, em que o empregador adopte os regimes de horário modulado ou variável, ou que esteja em execução um horário de recuperação.

4. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal podem ser reduzidos por convenção colectiva de trabalho ou por diploma próprio do Titular do Poder Executivo, nas actividades em que o trabalho seja prestado em condições particularmente desgastantes, fatigantes ou perigosas ou que comportem riscos para a saúde dos trabalhadores.

5. A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não determina diminuição do salário dos trabalhadores nem qualquer alteração das condições de trabalho que se torne desfavorável aos trabalhadores.

6. O tempo de trabalho conta-se desde que no seu início e termo o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho no cumprimento das respectivas tarefas.

ARTIGO 96.º

(Intervalos de descanso)

1. O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo, para descanso e refeição, de duração não inferior a quarenta e cinco (45) minutos e nem superior a uma

hora e meia, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco (5) horas de trabalho normal consecutivo.

2. Na medida do possível e salvo acordo com o órgão representativo dos trabalhadores, o intervalo é de quarenta e cinco minutos se no centro de trabalho estiver em funcionamento refeitório que forneça refeições aos trabalhadores ou de uma hora e meia em caso contrário.

3. Por convenção colectiva de trabalho pode ser estabelecida para o intervalo de descanso e refeição uma duração superior a duas (2) horas, assim como pode ser estabelecida a frequência e duração doutros intervalos de descanso.

4. Entre o termo dum período de trabalho diário e o início do trabalho do dia seguinte deve haver um intervalo de repouso nunca inferior a dez (10) horas.

SECÇÃO III Regimes Especiais Horário de Trabalho

ARTIGO 97.º (Horários de trabalho especiais)

1. Considera-se horários especiais os estabelecidos nos artigos seguintes da presente Lei:

- a) O horário de trabalho por turnos;
- b) O horário de trabalho em tempo parcial;
- c) O regime de disponibilidade;
- d) O horário com alternância de tempo de trabalho e tempo de repouso;
- e) O horário do trabalhador estudante;
- f) Outras modalidades especiais de horários estabelecidos por diploma regulamentar.

2. As partes podem, por acordo colectivo ou individual, estabelecer horários que revestem a natureza de horário de trabalho para recuperação de suspensões de actividades, de trabalho modulado e de trabalho variável, desde que respeitem os limites fixados no artigo 95.º

ARTIGO 98.º (Horário de trabalho por turnos)

1. Sempre que o período de funcionamento da empresa ou estabelecimento exceda a duração máxima do período de trabalho diário, fixado pela alínea a) do n.º 3 do artigo 95.º devem ser organizadas diferentes equipas de trabalhadores que através da sobreposição parcial ou sucessão de horários assegurem o trabalho na totalidade de funcionamento.

2. Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

3. São turnos rotativos aqueles em que os trabalhadores estão sujeitos às variações de horário resultantes da prestação de trabalho em todos os turnos previstos.

4. Quando sejam organizados três turnos, este são obrigatoriamente rotativos e um deles é inteiramente nocturno, sendo diurnos os dois (2) restantes.

ARTIGO 99.º (Duração do horário por turnos)

1. A duração do trabalho de cada turno não pode ser superior ao limite máximo do período normal de trabalho, não podendo exceder as oito (8) horas diárias no caso de turnos rotativos.

2. No caso de turnos rotativos, o intervalo de descanso e refeições é de trinta (30) minutos, sendo considerado tempo de trabalho, sempre que, pela natureza do trabalho, o trabalhador não deve ausentar-se do seu posto de trabalho.

3. Quando, pela natureza da actividade, não seja possível cumprir o disposto no n.º 1 deste artigo, o período de trabalho semanal pode ser alargado nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 95.º

4. O disposto no n.º 1 deste artigo, quanto à duração máxima do trabalho diário em caso de turnos rotativos, pode não ser aplicado nas situações previstas no artigo 104.º no caso de incluírem a organização do trabalho por turnos.

ARTIGO 100.º (Remuneração)

1. A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional de 20%, 15%, 10% e 5% do salário-base, para as grandes, as médias, as pequenas e as micro empresas, respectivamente, a qual é devida enquanto o trabalhador se encontrar sujeito a este regime de trabalho.

2. A remuneração estabelecida no número anterior inclui o adicional por trabalho nocturno e compensa o trabalhador pelas variações de horário e de descanso a que está sujeito.

3. Se o horário de trabalho for em regime de dois turnos, fixos ou rotativos ou de horários parcialmente sobrepostos ou desfasados, não é devida qualquer remuneração adicional, salvo se estabelecido por convenção colectiva de trabalho.

ARTIGO 101.º (Mudança de turnos)

A rotação ou mudança de turno só pode ser feita após o dia de descanso semanal do trabalhador.

ARTIGO 102.º (Trabalho em tempo parcial)

1. Considera-se trabalho em tempo parcial aquele em que o trabalhador realiza a actividade até um período máximo de cinco (5) horas do período normal diário e quatro horas no período normal nocturno.

2. O recurso ao trabalho em tempo parcial é feito por acordo das partes e reveste obrigatoriamente a forma escrita.

3. A ocupação de trabalhadores em tempo parcial deve, sempre que possível, ser facilitada aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida e que frequentem estabelecimento de ensino médio ou superior.

4. O trabalhador em tempo parcial goza dos mesmos direitos e deveres, bem como das condições de trabalho respeitantes ao trabalhador a tempo inteiro, observando-se sempre a proporcionalidade do trabalho prestado para efeitos de remuneração.

ARTIGO 103.º
(Regime de disponibilidade)

1. O regime de disponibilidade só pode ser praticado em centros de trabalho que prestem serviços permanentes à colectividade, designadamente transportes e comunicações, captação, transporte e distribuição de água e produção, transporte e distribuição de energia e empresas de laboração continua em que seja indispensável por razões técnicas, manter a regularidade e normalidade do funcionamento dos equipamentos e instalações.

2. Salvo disposições especiais estabelecidas por decretos regulamentares ou por convenção colectiva de trabalho, o regime de disponibilidade fica sujeito às seguintes regras:

- b) O trabalhador é designado para o regime de disponibilidade por escala a fixar com o mínimo de uma semana de antecedência;
- b) O trabalhador não pode ser escalado para regime de disponibilidade em dias seguidos;
- c) O período de disponibilidade não pode ser superior ao período normal do trabalho diário;
- d) O trabalhador em regime de disponibilidade não deve permanecer nas instalações do centro de trabalho, é obrigado a manter o empregador informado do local onde se encontra, a fim de poder ser chamado para início imediato da prestação extraordinária de trabalho.

3. O trabalhador tem direito a uma remuneração adicional do seu salário-base, nos dias em que se encontre em regime de disponibilidade, correspondente às seguintes percentagens:

- a) 20% para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 15% para os trabalhadores das médias empresas;
- c) 10% para os trabalhadores das pequenas empresas;
- d) 5% para os trabalhadores das micro empresas.

ARTIGO 104.º
(Horário de trabalho em alternância)

1. Considera-se horário de trabalho em alternância o regime de horário de trabalho constituído por um período máximo de quatro semanas de trabalho efectivo seguido dum período igual de repouso.

2. O sistema de trabalho a que se refere o número anterior respeita as seguintes regras:

- a) O período de repouso inclui o tempo despendido nas viagens de ida e regresso ao centro de trabalho;
- b) Os dias de descanso semanal, descanso complementar semanal e feriados incluídos no período de trabalho efectivo são dias de trabalho normal, sendo o seu gozo transferido para períodos de repouso subsequente;

c) O período de férias anuais é imputado aos períodos de repouso desde que estes não tenham duração inferior a quinze (15) dias consecutivos, sem prejuízo do pagamento das gratificações anuais previstas no artigo 158.º;

d) A duração do trabalho normal pode atingir o limite de doze (12) horas diárias que inclui dois períodos de descanso, de trinta (30) minutos cada um, considerado tempo de trabalho, sempre que o horário seja cumprido em regime de turnos e ocorra a circunstância referida na parte final do n.º 2 do artigo 99.º;

e) Se em consequência deste regime de trabalho, for excedida a duração anual de trabalho calculada a quarenta (44) horas semanais e depois de deduzidos o período normal de férias e os feriados obrigatórios, o tempo excedente é considerado trabalho extraordinário e como tal remunerado.

ARTIGO 105.º
(Trabalhador estudante)

1. O regime de trabalhador estudante está sujeito a acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, que define o horário de trabalho, a remuneração, as condições de trabalho, as obrigações do trabalhador, bem como a suspensão e a cessação do respectivo estatuto.

2. Os trabalhadores que frequentam estabelecimento de ensino em regime pós-laboral devem ser dispensados para prestação de provas de frequência e exames

finais nos termos do artigo 148.º, desde que comuniquem a sua condição ao empregador no início do ano lectivo.

3. O trabalhador em regime pós-laboral deve ser dispensado no dia de prestação de provas de frequência e exame escolares, sem direito à remuneração.

ARTIGO 106.º
(Remuneração do trabalhador estudante)

A remuneração do trabalhador estudante é proporcional ao tempo de trabalho prestado, podendo, por acordo das partes, ser estabelecido outro valor.

SECÇÃO IV
Isenção de Horário de Trabalho

ARTIGO 107.º
(Funções susceptíveis de isenção)

1. Estão isentos de horário de trabalho, não lhes sendo aplicáveis os limites diários e semanais estabelecidos no artigo 95.º, os trabalhadores que exerçam funções de direcção e chefia, funções de fiscalização ou integrem os órgãos de apoio directo do empregador.

2. Podem, mediante acordo escrito, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que com regularidade exerçam funções fora do centro de trabalho em locais variáveis.

3. O acordo referido no número anterior deve constar do processo individual do trabalhador.

ARTIGO 108.º
(Limites de isenção)

1. Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é reconhecido o direito ao dia de descanso semanal, aos dias feriados e ao dia ou meio dia de descanso complementar semanal.

2. Os trabalhadores isentos do horário de trabalho mediante acordo não trabalham, em média, mais de dez (10) horas por dia e têm direito a um intervalo de descanso e refeição de uma hora durante o tempo de trabalho diário.

ARTIGO 109.º
(Remuneração da isenção)

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho mediante acordo têm direito a uma remuneração adicional correspondente ao valor auferido por cada hora normal de trabalho efectivo.

2. O empregador deve manter um registo actualizado, em mapa próprio, das horas de trabalho prestadas em regime de isenção.

3. Cessando a isenção de horário de trabalho, deixa de ser devida a remuneração adicional referida no número anterior.

SECÇÃO V
Trabalho Nocturno

ARTIGO 110.º
(Noção)

1. O trabalho nocturno é aquele cujo horário de trabalho é totalmente nocturno ou inclui pelo menos três horas do período compreendido entre às vinte (20) horas às 6 horas do dia seguinte.

2. Para efeitos do disposto no número anterior não é considerado trabalho nocturno as actividades que pela sua natureza são desenvolvidas durante o período nocturno, nomeadamente:

- a) O trabalho de segurança pessoal e patrimonial;
- b) O trabalho prestado pelos serviços de saúde, incluindo as farmácias;
- c) O trabalho prestado por ponderosas razões de emergência;
- d) O trabalho prestado em regime de turnos;
- e) O trabalho prestado em regime de horas extraordinárias;
- f) O trabalho prestado permanentemente à colectividade, nomeadamente nas áreas da energia e águas, dos transportes e das comunicações;
- g) O trabalho prestado em empresas de laboração contínua;
- h) O trabalho doméstico;
- i) O trabalho prestado por civis em estabelecimentos militares e para-militares;
- j) O trabalho prestado nas grandes superfícies comerciais e nos centros comerciais;

k) O trabalho regulado por regime especial.

3. Podem os titulares das áreas de tutela do trabalho, da saúde e da actividade em que o trabalho seja desenvolvido definir em diploma próprio outro tipo de actividades em que não se aplique o regime de trabalho nocturno.

ARTIGO 111.º
(Duração)

O período de trabalho normal do trabalhador nocturno não pode exceder dez (10) horas diárias.

ARTIGO 112.º
(Remuneração adicional)

1. O trabalho nocturno confere o direito a uma remuneração adicional do salário devido por idêntico trabalho prestado durante o dia, correspondente a:

- a) 20% para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 15% para os trabalhadores das médias empresas;
- c) 10% para os trabalhadores das pequenas empresas;
- d) 5% para os trabalhadores das micro empresas.

2. A remuneração adicional por trabalho nocturno, nos casos em que seja devida, pode, por convenção colectiva de trabalho, ser substituída por redução correspondente do tempo de trabalho incluído no período nocturno, sempre que desta redução não resultem inconvenientes para a actividade prosseguida.

SECÇÃO VI
Trabalho Extraordinário

ARTIGO 113.º
(Licitude do recurso ao trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando necessidades imperiosas da produção ou dos serviços o exigirem.

2. Constituem, nomeadamente, necessidades imperiosas:

- a) A prevenção ou eliminação das consequências de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situações de força maior;
- b) A montagem, manutenção ou reparação de equipamentos e instalações cuja inactividade ou paralisação ocasione prejuízos sérios à empresa ou causa grave transtorno à comunidade;
- c) A ocorrência temporária e imprevista dum volume anormal de trabalho;
- d) A substituição de trabalhadores que se não apresentem no início do respectivo período de trabalho, quando este coincida com o termo do período de trabalho anterior;
- e) A movimentação, transformação ou laboração de produtos facilmente deterioráveis;
- f) A realização de trabalhos preparatórios ou complementares que devem ser executados necessariamente

fora do horário de funcionamento do centro de trabalho;

- g) O prolongamento de trabalho, até ao limite de trinta (30) minutos após o encerramento, nos estabelecidos de venda ao público e de prestação de serviços pessoais ou de interesse geral, para completar transacções ou serviços em curso, para apuramentos, arrumações e preparação do estabelecimento para a actividade do período seguinte de abertura.

ARTIGO 114.º
(Excepções)

Não é considerado trabalho extraordinário:

- a) O prestado em dia normal de trabalho por trabalhadores isentos do horário de trabalho;
- b) O prestado em recuperação de anteriores suspensão de actividades ou noutras situações contempladas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 95.º dentro dos limites estabelecidos na respectiva regulamentação.

ARTIGO 115.º
(Limites)

1. Os limites máximos de duração do trabalho extraordinário são:

- a) Duas (2) horas por dia normal de trabalho;
- b) Quarenta (40) horas por mês de trabalho;
- c) Duzentas (200) horas anuais.

2. O trabalho extraordinário prestado nas situações a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 113.º não fica sujeito aos limites estabelecidos no número anterior e o prestado na situação a que se refere a alínea d) ao limite estabelecido na alínea a) do mesmo número.

3. Nas restantes situações previstas no n.º 2 do artigo 113.º, os limites fixados no n.º 1 deste artigo só podem ser ultrapassados mediante autorização prévia da Inspeção Geral do Trabalho a requerimento do empregador que justifica a necessidade de os exceder.

4. Se no termo da prestação de trabalho extraordinário e por força do intervalo de repouso previsto no n.º 4 do artigo 96.º o trabalhador tiver de retomar o trabalho no período posterior ao do início do seu período normal de trabalho, lhe é devido o salário pelo tempo de trabalho não prestado.

5. O requerimento a que se refere o n.º 3 deste artigo considera-se deferido, se no prazo de cinco (5) dias úteis contados da apresentação do requerimento, o empregador não for notificado de qualquer decisão.

ARTIGO 116.º
(Condições e obrigações de prestação)

1. A prestação de trabalho extraordinário deve ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

2. Salvo nos casos a que se referem as alíneas a), d) e g) do n.º 2 do artigo 113.º o trabalhador deve ser informado da necessidade de prestar trabalho extraordinário com a maior antecedência possível e nunca depois do início do período de repouso ou de intervalo de descanso e refeição anterior ao início dessa prestação.

3. Salvo nos casos previstos na lei, a prestação de trabalho extraordinário é obrigatória para o trabalhador, caso seja cumprida a obrigação a que se refere o número anterior.

4. O trabalhador pode ser dispensado pelo empregador caso o solicite por razões ponderosas.

5. Salvo nos casos a que se referem as alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo 113.º ou autorização da Inspeção Geral do Trabalho, não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário aos trabalhadores nocturnos.

ARTIGO 117.º
(Remuneração)

1. Cada hora de trabalho extraordinário é remunerada com um adicional até ao limite de 30 horas por mês, correspondente a:

- a) 50% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 30% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores das médias empresas;
- c) 20% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores das pequenas empresas;
- d) 10% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores das micro empresas.

2. O tempo do trabalho extraordinário que exceda o limite estabelecido no número anterior é remunerado, por cada hora, com um adicional de:

- a) 75% para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 45% para os trabalhadores das médias empresas;
- c) 20% para os trabalhadores das pequenas empresas;
- d) 10% para os trabalhadores das micro empresas.

3. Os adicionais estabelecidos nos números anteriores acrescem a outros adicionais devidos aos trabalhadores, designadamente, o estabelecido no n.º 1 do artigo 112.º

4. Para efeito de pagamento do trabalho extraordinário:

- a) Não são consideradas as fracções de tempo inferiores a quinze (15) minutos;
- b) São contadas como meia hora as fracções de tempo de quinze (15) a quarenta (44) minutos;
- c) São consideradas como uma hora as fracções de tempo de quarenta e cinco (45) a sessenta (60) minutos.

5. Para efeito de remuneração do trabalho extraordinário, o dia ou meio dia de descanso complementar semanal é considerado dia normal de trabalho.

ARTIGO 118.º
(Obrigações Administrativas)

1. O empregador é obrigado a possuir um registo de trabalho extraordinário onde, em cada dia, são registados o início e o termo do trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador.

2. O apuramento do tempo total de trabalho extraordinário é feito mensalmente através da folha de efectividade.

3. O registo pode ser sujeito a modelo aprovado por diploma próprio do Titular do Poder Executivo, que pode estabelecer a inclusão doutros elementos.

4. O registo deve ser apresentado à Inspeção Geral do Trabalho sempre que por esta é exigido.

CAPÍTULO VII
Suspensão da Prestação do Trabalho

SECÇÃO I
Encerramento e Descanso Semanal

ARTIGO 119.º
(Encerramento Semanal)

1. Os estabelecimentos industriais, comerciais e de prestação de serviços devem suspender a laboração ou encerrar um dia completo por semana, que é o domingo, salvo no caso de laboração contínua ou se as actividades a que se dedicam não poderem ser suspensas nesse dia, por razões de interesse público ou motivos técnicos.

2. A autorização para laboração contínua é concedida nos termos a regulamentar pelo Titular do Poder Executivo e a respectiva actividade por um período de tempo indeterminado ou determinado.

3. O Titular do Poder Executivo pode determinar, em diploma próprio, as actividades, empresas ou estabelecimentos que são dispensados de suspender a laboração ou encerrar um dia completo, por semana, por razões de interesse público ou motivos técnicos.

ARTIGO 120.º
(Direito ao descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a um (1) dia completo de descanso por semana que, em regra, é o domingo.

2. O dia de descanso semanal só pode ser noutro dia da semana quando o trabalhador preste serviço a empregadores que, nos termos do artigo anterior, estejam dispensados de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que esteja obrigado a encerrar ou a suspender a laboração em dia que não seja domingo.

3. Fora dos casos a que se refere o número anterior, pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores:

- a) Necessários ao asseguramento da continuidade de serviços que não possa ser interrompido;
- b) Dos serviços de higiene, salubridade e limpeza ou encarregados doutras tarefas preparatórias ou complementares que devam necessariamente ser realizados no dia de descanso dos restantes

trabalhadores ou quando os equipamentos e instalações se encontram inactivos;

c) Dos serviços de guarda, vigilância e portaria.

ARTIGO 121.º
(Duração do descanso semanal)

1. O descanso semanal não pode ter duração inferior a vinte e quatro (24) horas consecutivas, em regra iniciadas às zero (0) horas do dia destinado ao mesmo descanso.

2. No caso de trabalho por turnos, o descanso semanal conta-se desde o termo do turno e deve ter a duração de quatro (24) horas.

ARTIGO 122.º
(Descanso complementar semanal)

1. O meio dia de descanso que resulta da distribuição do horário semanal por cinco dias e meio de trabalho ou o dia de descanso que resulta da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 95.º é considerado descanso complementar semanal.

2. O tempo de descanso complementar semanal deve anteceder ou seguir sempre que possível o dia de descanso semanal.

ARTIGO 123.º
(Condições de prestação de trabalho)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal e no dia ou meio dia de descanso complementar semanal só pode ser prestado nas situações a que se refere o artigo 113.º, sendo-lhe aplicável o disposto nos artigos 116.º e 118.º

ARTIGO 124.º
(Remuneração do trabalho)

1. O trabalho prestado no dia de descanso semanal é remunerado pelo valor correspondente ao tempo de trabalho com um adicional de 75% do mesmo valor, sendo sempre garantida uma remuneração mínima de três (3) horas, no caso do trabalho ter tido duração inferior a este período.

2. Ao trabalho prestado no dia ou meio dia de descanso complementar semanal aplica-se o disposto no n.º 5 do artigo 117.º

ARTIGO 125.º
(Descanso semanal)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a gozar, obrigatoriamente, na semana seguinte, meio dia ou um dia completo de descanso compensatório, conforme a duração do trabalho tenha sido inferior a quatro (4) horas, ou igual ou superior a este limite.

SECÇÃO II
Feridos

ARTIGO 126.º
(Suspensão do trabalho nos feriados)

1. O empregador deve suspender o trabalho nos dias que a lei consagra como feriados nacionais.

2. O disposto no número anterior só não se aplica em relação às actividades ou estabelecimentos em regime de laboração contínua ou que, nos termos do n.º 3 do artigo 119.º, estejam dispensados de suspender a laboração ou encerrar um dia completo por semana.

ARTIGO 127.º
(Condições de prestação de trabalho)

1. Excepto nos casos a que se refere o n.º 2 do artigo anterior e o n.º 3 do artigo 120.º, não pode ser exigida dos trabalhadores a prestação de trabalho nos dias feriados, salvo em situações em que seja lícito o recurso a trabalho extraordinário.

2. A prestação de trabalho referida no número anterior fica sujeita ao disposto nos artigos 116.º e 118.º

ARTIGO 128.º
(Remuneração)

1. Os dias feriados são considerados dias normais de trabalho para efeitos do direito ao salário e o trabalhador tem direito ao respectivo pagamento sem que o empregador o possa compensar com trabalho extraordinário ou alargamento do horário normal de trabalho.

2. Sempre que a prestação de trabalho seja em dia feriado, ao pagamento devido nos termos do número anterior acresce a seguinte remuneração:

a) O salário correspondente a um dia de trabalho ou ao período de trabalho, se inferior, salvo tratando-se do trabalho prestado em actividades ou centros de trabalho abrangido pelo n.º 2 do artigo 126.º ou pelo n.º 3 do artigo 120.º;

b) Tratando-se de trabalho prestado em que seja lícito o recurso ao trabalho extraordinário ou em casos de força maior ou outras ocorrências imprevistas, à remuneração correspondente ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

SECÇÃO III
Férias

ARTIGO 129.º
(Direito a férias)

1. O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas.

2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence no dia um (1) de Janeiro de cada ano.

3. O direito a férias no ano de admissão vence no dia um (1) de Janeiro do ano seguinte, só podendo ser gozadas depois de completados seis meses de trabalho efectivo e reportam-se ao trabalho prestado no ano de admissão.

ARTIGO 130.º
(Finalidade e garantias do direito a férias)

1. O direito a férias destina-se a possibilitar ao trabalhador condições de recuperação física e psíquica de desgaste provocada pela prestação do trabalho e a permitir-lhe condições de inteira disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

2. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos nesta Lei, por qualquer compensação económica ou doutra natureza, mesmo a pedido ou com o acordo do trabalhador,

sendo nulos os acordos ou actos unilaterais do trabalhador em sentido contrário.

ARTIGO 131.º
(Duração)

1. O período de férias é de vinte e dois (22) dias úteis em cada ano, não contam como tal os dias de descanso semanal, de descanso complementar e feriados.

2. As férias que se reportam ao ano da admissão ao trabalho são correspondentes a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho, com o limite mínimo de seis dias úteis.

3. Idêntica forma de cálculo do período de férias, com o idêntico limite mínimo, é aplicada no caso do contrato de trabalho ter estado suspenso no ano a que se reporta o direito, por facto respeitante ao trabalhador.

4. Na determinação dos meses completos de trabalho contam-se os dias de efectiva prestação de serviço e ainda os dias de falta justificada com direito à remuneração e os dias de licença gozada nos termos das disposições sobre protecção na maternidade.

ARTIGO 132.º
(Redução das férias)

O período de férias a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, ou determinado nos termos dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo, é objecto de redução em consequência de faltas ao trabalho nas condições definidas no artigo 154.º

ARTIGO 133.º
(Férias no contrato por tempo determinado)

1. Os trabalhadores admitidos por tempo determinado, cuja duração inicial ou a renovação do contrato não ultrapasse um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois (2) dias úteis por mês completo de trabalho.

2. As férias a que se refere o número anterior podem ser substituídas pela remuneração correspondente, a pagar no termo do contrato.

3. Para determinação do mês completo de serviço aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 131.º

ARTIGO 134.º
(Plano de férias)

1. Em cada centro de trabalho deve ser organizado um plano de férias onde constem todos os trabalhadores, com a indicação das datas de início e de termo no respectivo período de férias.

2. A marcação do período de férias deve ser feita, na medida do possível, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou no caso de não ser possível o acordo, decidida pelo empregador.

3. Na organização do plano de férias, o empregador deve ter em conta as necessidades do funcionamento do centro de trabalho e considerar os aspectos relevantes dos interesses dos trabalhadores.

4. A paragem total ou parcial da actividade do centro de trabalho por motivos ligados ao empregador pode ser considerada para efeitos de direito ao gozo de férias, sempre que imperativos económicos da empresa o justifiquem.

5. O plano de férias é elaborado e afixado nos centros de trabalho até ao dia trinta e um (31) de Janeiro de cada ano e permanece afixado enquanto houver trabalhadores a gozar férias dentro do mesmo ano.

ARTIGO 135.º
(Gozo de férias)

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo de poderem ser marcadas para serem gozadas no primeiro trimestre do ano seguinte, no todo ou em parte, se o trabalhador o solicitar e não resultarem inconvenientes em cumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

ARTIGO 136.º
(Adiamento ou suspensão do gozo de férias)

1. O período de gozo das férias deve ser alterado sempre que o trabalhador na data marcada para o início estiver temporariamente impedido por facto que lhe seja imputável, designadamente doença ou cumprimento de obrigações legais.

2. Se o trabalhador adoecer durante o gozo de férias, é o gozo suspenso por um período de até cinco (5) dias úteis, desde que o empregador seja de imediato informado da situação de doença com apresentação do documento comprovativo, passado ou confirmado por um estabelecimento de saúde.

3. No caso referido no número anterior, cabe ao empregador marcar o período em que o trabalhador deve concluir o gozo das suas férias.

ARTIGO 137.º
(Remuneração de férias havendo suspensão do contrato)

Se o contrato de trabalho ficar suspenso antes do gozo das férias vencidas no ano da suspensão, por motivo não imputável ao trabalhador e por esse motivo as não puder gozar até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte, as férias vencidas e não gozadas são substituídas pelo pagamento da remuneração correspondente.

ARTIGO 138.º
(Remuneração de férias por cessação do contrato)

1. Sempre que o contrato de trabalho cesse, por qualquer motivo, o trabalhador tem direito a receber a remuneração das férias vencidas no ano da cessação, salvo se já gozadas.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior tem direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias calculado a dois (2) dias úteis de férias por cada mês completo de serviço decorrido desde um (1) de Janeiro até à data da cessação.

3. À cessação do contrato de trabalho antes de vencido o período de férias não se aplica o disposto nos números anteriores, mas o trabalhador tem direito à remuneração correspondente a um período calculado na base de dois (2) dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado desde à data da admissão até à data da cessação do contrato.

ARTIGO 139.º
(Remuneração e gratificação de férias)

1. A remuneração do trabalhador durante o período de férias é igual ao salário-base.

2. À remuneração de férias acresce-se a gratificação de férias a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 158.º

3. A redução do período de férias efectuada nos termos do artigo 132.º, bem como a substituição do gozo de férias pela remuneração correspondente, não ocasiona a redução da gratificação de férias.

4. A remuneração e a gratificação das férias são pagas antes do início do respectivo gozo.

ARTIGO 140.º
(Violação do direito a férias)

Sempre que o empregador impeça, fora do âmbito legal ou contratual, o gozo das férias nos termos estabelecidos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe como indemnização o dobro da remuneração correspondente ao período de férias não gozadas e deve gozar o período de férias em falta até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte.

SECÇÃO IV
Licença sem Remuneração

ARTIGO 141.º
(Licença sem remuneração)

1. A pedido escrito do trabalhador, o empregador pode autorizar-lhe licença sem remuneração cuja duração deve constar expressamente da decisão.

2. O período de licença conta para efeitos de antiguidade e o trabalhador tem direito a retomar o posto de trabalho sempre que se apresente no termo da licença.

3. Para efeito do direito de gozo a férias, a licença sem remuneração considera-se tempo efectivo de trabalho, se for de duração inferior ou igual a trinta (30) dias de calendário.

4. Se a licença for de duração superior a trinta (30) dias, aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 131.º sobre a determinação do período de férias no caso do contrato de trabalho ter ficado suspenso.

ARTIGO 142.º
(Licença para a formação)

Mediante solicitação escrita do trabalhador, com antecedência mínima de trinta (30) dias úteis, o empregador pode autorizar o gozo de licença sem remuneração de duração igual ou superior a sessenta (60) dias para a frequência no País ou no estrangeiro de cursos de formação técnica ou cultural ministrados sob responsabilidade duma instituição de ensino ou de formação profissional ou de cursos intensivos de especialização ou semelhantes.

SECÇÃO V
Faltas ao Trabalho

ARTIGO 143.º
(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São justificadas as faltas autorizadas pelo empregador e as estabelecidas nos artigos 145.º e seguintes, sendo injustificadas as ausências não autorizadas pelo empregador, bem como aquelas em relação às quais o trabalhador não cumpra as obrigações estabelecidas no artigo seguinte.

3. Sempre que a ausência seja de duração inferior ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está sujeito, os tempos de ausência são adicionados para determinação dos dias de falta.

4. Se o horário for de duração desigual nos diversos dias da semana, considera-se dia de falta o que corresponde à duração média do período normal de trabalho diário.

5. Sempre que as faltas tenham como consequência a perda da remuneração o empregador pode fazer o desconto do tempo de falta no salário do mês em que esta tem lugar mesmo que inferior a um dia de falta.

ARTIGO 144.º

(Solicitação e justificação de faltas)

1. O trabalhador deve solicitar ao empregador com a antecedência mínima de uma semana, a necessidade de se ausentar do serviço e respectivo motivo e a duração prevista para a ausência exibindo nessa altura a notificação, requisição ou convocatória que eventualmente lhe tenha sido dirigida.

2. Se o conhecimento da necessidade de se ausentar do serviço ocorrer dentro da semana anterior ao seu início, a solicitação a que se refere o número anterior deve ser imediata com a exibição do documento referido se for o caso.

3. Se a ausência for imprevista, a solicitação ao empregador deve ser feita logo que possível, mas sempre antes de retornar ao trabalho.

4. O trabalhador é obrigado a fornecer a prova dos motivos invocados para a justificação da falta se essa prova estiver estabelecida no regulamento interno ou for exigida pelo empregador.

5. Constitui infracção disciplinar grave a prestação pelo trabalhador de falsas declarações relativas à justificação de faltas.

ARTIGO 145.º

(Faltas justificadas)

1. São motivos justificativos de faltas ao trabalho:

- a) O casamento do trabalhador desde que a ausência tenha duração não superior a oito (8) dias seguidos de calendário;
- b) Um dia, para o pai, por ocasião do nascimento do filho;
- c) O falecimento de familiares directos, dentro dos limites definidos no artigo seguinte;
- d) O cumprimento de obrigações legais ou militares que devam ser satisfeitas dentro do período normal

de trabalho, nas condições e limites referidos no artigo 147.º;

- e) A prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 105.º e 148.º;
- f) A participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou reconversão profissional que tenha sido autorizada pelo empregador;
- g) A impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, acidente, doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, dentro dos limites fixados no artigo 149.º;
- h) A participação em actividades culturais ou desportivas ou em representação do País ou da empresa ou em provas oficiais nos termos do artigo 150.º;
- i) A prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções dirigentes em sindicatos e na qualidade de delegado sindical ou de membro do órgão representativo dos trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos no artigo 151.º;
- j) A participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas aprovadas pelo órgão competente.

2. São remuneradas dentro dos limites estabelecidos no número anterior e nos artigos seguintes as faltas justificadas pelos motivos constantes das alíneas a) a i) do n.º 1 deste artigo.

3. O empregador pode autorizar ausências, face à invocação pelo trabalhador de motivos não constantes das alíneas anteriores, mas que aquele entenda dever considerar atendíveis.

4. As faltas autorizadas nos termos do número anterior são remuneradas ou não, conforme seja estabelecido pelo empregador no acto de autorização entendendo-se que são remuneradas se nada for determinado.

5. As faltas justificadas por motivos previstos nas alíneas c), f) e h) do n.º 1 deste artigo quando se prolonguem por mais de trinta (30) dias de calendário, dão lugar a suspensão de contrato de trabalho com aplicação do respectivo regime.

6. As faltas justificadas contam sempre para efeitos de antiguidade do trabalhador.

ARTIGO 146.º

(Faltas por falecimento)

1. As faltas por motivo de falecimento de familiares directos têm os seguintes limites:

- a) Oito (8) dias úteis, seguidos ou interpolados, tratando-se do falecimento do cônjuge ou do companheiro de união de facto ou do falecimento de pais, filhos e outros membros do agregado familiar;
- b) Três (3) dias úteis, tratando-se do falecimento de tios, avós, sogros, irmãos, netos, genros e noras.

2. Se o funeral tiver lugar em localidade distante do centro do trabalho, o trabalhador tem ainda direito a dispor do tempo indispensável para a deslocação sem remuneração.

ARTIGO 147.º

(Faltas por cumprimento de obrigações)

1. No caso de faltas para cumprimento de obrigações legais, o empregador é obrigado a pagar o salário correspondente às faltas, até ao limite de dois dias por mês, mas não por mais de oito (8) dias por ano.

2. As autoridades judiciais, militares, policiais ou outras com idênticos poderes legais para determinar a comparência do trabalhador ou perante as quais o trabalhador deva praticar os actos que, por constituírem obrigação legal, justificam a falta, são obrigadas a fornecer a este, meios de prova idóneas e circunstanciadas contendo, nomeadamente, o local, data e período de comparência para serem apresentados ao empregador.

ARTIGO 148.º

(Faltas para provas escolares)

O empregador deve autorizar a ausência do trabalhador a que não se aplique o regime do trabalhador estudante nos dias de prestação de provas escolares de frequência e de exame, devendo justificar a ausência mediante prova documental.

ARTIGO 149.º

(Faltas por acidente, doença ou assistência)

1. A impossibilidade de prestar trabalho pelos fundamentos a que se refere a alínea g) do n.º 1 do artigo 145.º é paga, na situação de doença ou acidente comum do trabalhador, no valor de 100% do salário-base, por um período de dois (2) meses, no caso das médias e grandes empresas.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, enquanto não for assumida a modalidade de protecção na doença ou acidente comum pela entidade gestora da protecção social obrigatória, o empregador deve pagar ao trabalhador, do terceiro ao décimo segundo mês, 50% do valor do salário-base, seguindo-se a aplicação do regime legal em vigor.

3. No caso das pequenas e micro-empresas ao trabalhador é pago, na situação de doença ou acidente comum, o montante de 50% do salário-base, no período de 90 dias, findo o qual o contrato caduca se a situação de doença se mantiver.

4. A obrigação do pagamento dos salários, nos termos previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 do presente artigo, cessa na data em que se verificar o termo do contrato por tempo determinado se a doença se mantiver após essa data.

5. A falta ao trabalho pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, tratando-se de doença ou acidente do cônjuge, pais e filhos até aos dezoito (18) anos de idade, é remunerada com o limite máximo de oito (8) dias úteis por ano.

6. Os limites estabelecidos no número anterior podem ser alargados, a pedido do trabalhador, não sendo remuneradas as faltas resultantes do alargamento.

ARTIGO 150.º

(Faltas para actividades culturais ou desportivas)

As faltas para participação em actividades culturais ou desportivas de carácter oficial, bem como nos respectivos actos preparatórios, nos casos em que essa participação deva verificar-se dentro do período normal de trabalho, ficam sujeitas às seguintes regras:

- a) Cumprimento obrigatório do disposto no n.º 1 do artigo 144.º e n.º 2 do artigo 147.º;
- b) Remuneração das faltas pelo empregador até o limite de oito (8) dias úteis em cada ano civil.

ARTIGO 151.º

(Faltas por actividades sindical ou representação dos trabalhadores)

1. As faltas justificadas pela prática dos actos necessários e inadiáveis a que se refere a alínea i) do n.º 1 do artigo 145.º são remuneradas dentro dos seguintes limites:

- a) Quatro (4) dias úteis por mês por exercício de funções de membro de órgão executivo de sindicato;
- b) Quatro ou cinco (5) horas por mês para cada delegado sindical ou para cada membro do órgão representativo dos trabalhadores, conforme no centro de trabalho existam até duzentos ou mais trabalhadores filiados nos respectivos sindicatos, no primeiro caso, ou existam até duzentos (200) ou mais trabalhadores, no segundo.

2. Em substituição do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 144.º, as faltas a que se refere a alínea a) do número anterior são justificadas mediante comunicação escrita da direcção do sindicato ao empregador, feita com um dia de antecedência mínima ou, se tal for impossível, nos dois (2) dias seguintes ao início da ausência, indicando as datas e períodos de que o seu dirigente necessita para o exercício das suas funções, sem menção dos actos a praticar.

3. Os delegados sindicais e os membros do órgão representativo dos trabalhadores, sempre que pretendam exercer o direito referido na alínea b) do n.º 1 deste artigo, mesmo no interior das instalações do centro de trabalho, devem informar do facto ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4. As faltas que excedam os limites fixados na alínea a) do n.º 1 deste artigo são justificadas desde que comunicadas ao empregador mas não são remuneradas.

ARTIGO 152.º

(Faltas autorizadas)

O empregador pode autorizar a falta ao trabalho pelo falecimento de pessoas que não estejam previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 146.º, sempre que a presença do trabalhador nos actos do funeral seja devidamente justificada, ficando o pagamento da remuneração ao critério do empregador.

ARTIGO 153.º
(Efeitos das faltas injustificadas)

As faltas injustificadas têm os seguintes efeitos cumulativos:

- a) Perda de remuneração;
- b) Desconto nas férias do trabalhador, nos termos do artigo seguinte;
- c) Infracção disciplinar sempre que excedam três dias em cada mês ou doze (12) em cada ano ou sempre que, independentemente do seu número, sejam causa de prejuízos ou riscos graves conhecidos pelo trabalhador.

ARTIGO 154.º
(Efeitos das faltas na duração das férias)

Constituem efeitos das faltas na duração do período de férias:

- a) Desconto na duração das férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, não podendo a duração das férias ser reduzida a menos de seis (6) dias úteis tal como nas situações referidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 131.º quando se trate de faltas injustificadas;
- b) Desconto na duração das férias das faltas justificadas que não conferem direito à remuneração na proporção de um dia de férias por cada dois (2) dias de falta, não podendo a redução do período de férias exceder os limites fixados na alínea anterior;
- c) Substituição da aplicação da alínea b) pelo estabelecido no n.º 3 do artigo 131.º, sempre que o contrato do trabalho fique suspenso nos termos do n.º 4 do artigo 145.º
- d) Desconto de meio dia de férias por cada dia de dispensa para prestação de provas escolares, com o limite máximo de cinco (5) dias, mas sem prejuízo do período mínimo de gozo de férias previsto na alínea a).

CAPÍTULO VIII
Remuneração do Trabalho
e Outros Direitos Económicos do Trabalhador

SECÇÃO I
Princípios Gerais

ARTIGO 155.º
(Remuneração)

1. A remuneração compreende o salário-base e todas as demais prestações e complementos pagos directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie, seja qual for a sua denominação e forma de cálculo.

2. Não constituem remuneração:

- a) As atribuições acessórias do empregador ao trabalhador, quando destinadas ao reembolso ou compensação de despesas por este realizadas em

relação com a prestação de trabalho, tais como ajudas de custo abonos de viagens e de instalações, fornecimento obrigatório de alojamento e outras de idêntica natureza;

- b) As gratificações acidentais e voluntárias não relacionadas com a prestação do trabalho ou que sirvam de prémio ou reconhecimento pelos bons serviços, desde que de atribuição personalizada;
- c) O abono de família e todas as demais prestações e subsídios da segurança social ou seus complementos quando pagos pelo empregador.

3. Salvo prova em contrário, presume-se que fazem parte da remuneração todas as despesas económicas que o trabalhador receba do empregador, com regularidade e periodicidade.

4. É da responsabilidade do tribunal competente resolver as dúvidas que se suscitarem na qualificação como remuneração das prestações recebidas pelo trabalhador.

ARTIGO 156.º
(Modalidade de salário)

1. O salário pode ser certo, variável ou misto.
2. O salário é certo ou ao tempo quando remunera o trabalho realizado num determinado período de tempo sem atender ao resultado obtido.
3. O salário é variável ou ao rendimento quando remunera o trabalho realizado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita.
4. O salário variável pode assumir as modalidades de salário à peça e comissão quando atende apenas ao resultado do trabalho realizado pelo trabalhador no período considerado sem atender ao tempo de execução, e de salário tarefa quando atende a duração de trabalho com a obrigação de assegurar a obtenção de um determinado resultado no período em referência.
5. O salário é misto quando constituído por uma parte certa ou outra variável.

6. Na medida em que o empregador tenha adoptado indicadores de rendimento do trabalho e outras bases de definição de produtividade nos termos do artigo 39.º, pode adoptar sistemas de salário variável ou misto no sentido de incentivar a elevação dos níveis de produtividade.

ARTIGO 157.º
(Não discriminação e garantias do trabalhador)

1. O empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação com respeito pelas disposições desta Lei.

2. Os diferentes elementos constitutivos da remuneração devem ser estabelecidos segundo normas idênticas para os homens e para as mulheres.

3. As categorias e os critérios de classificação e promoção profissional, assim como todas as demais bases de cálculo da remuneração, designadamente os critérios de avaliação dos postos de trabalho devem ser comuns aos trabalhadores dos dois sexos.

4. O salário não pode ser inferior ao estabelecido na convenção colectiva de trabalho aplicável para o trabalho de que é contrapartida ou na sua falta ao salário mínimo nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos por lei.

5. Quando o salário for variável, as respectivas bases de cálculo devem ser estabelecidas de forma a garantir ao trabalhador, trabalhando normalmente, um valor igual ao do trabalhador de idêntica capacidade remunerado ao tempo, efectuando um trabalho análogo.

6. Se o trabalhador não puder prestar o seu trabalho na vigência da relação jurídico-laboral por o empregador lhe não dar a executar por motivos estranhos ao trabalhador, este mantém o direito ao salário na totalidade sem que aquele possa compensar o trabalho não prestado com outro prestado noutra ocasião.

7. O trabalhador remunerado com salário variável tem direito ao salário normal sempre que o rendimento do trabalho seja diminuído por motivos imputáveis ao empregador.

8. No caso a que se refere o número anterior considera-se salário normal para efeito de pagamento da remuneração de férias e cálculo de indemnização e compensações, a média mensal calculada em relação àquelas prestações recebidas nos doze (12) meses anteriores de prestação de trabalho ou durante o período de duração do contrato, se inferior.

9. Há compensação, quando as prestações remuneratórias efectivamente recebidas sejam no seu conjunto e em cômputo anual mais favoráveis ao trabalhador que as prestações fixadas na lei ou na convenção colectiva aplicável.

10. Para determinar o valor do salário-horário do trabalhador, utiliza-se a fórmula:

$S/h = S_m \times 12/52s \times H_s$, em que S/h significa o valor do salário-horário, S_m o salário-base mensal, $52s \times H_s$ 12 o número de meses do ano, $52s$ o número de semanas laborais do ano e H_s o horário normal semanal.

ARTIGO 158.º
(Gratificações anuais)

1. Todos os trabalhadores têm direito, por cada ano de serviço efectivo, às seguintes gratificações obrigatórias no mínimo:

- a) 50% do salário-base correspondente ao salário do período de férias a título de gratificação de férias;
- b) 50% do salário-base a título de subsídio de Natal, pago em simultâneo com o salário do mês de Dezembro ou de acordo com o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em convenção colectiva de trabalho.

2. As percentagens estabelecidas no n.º 1 podem ser alteradas para valor superior por convenção de trabalho ou contrato individual de trabalho.

3. O trabalhador que no momento do pagamento destas gratificações não tenha prestado um ano de serviço efectivo, em virtude da data de admissão ao trabalho, de suspensão ou de cessação da relação jurídico-laboral, tem direito a receber as referidas gratificações calculadas em valor proporcional aos meses completos trabalhados.

ARTIGO 159.º
(Informação das remunerações)

1. Antes de um trabalhador ocupar um posto de trabalho, e sempre que se produza alteração no mesmo, o empregador deve informá-lo, de forma apropriada e facilmente compreensível, das condições remuneratórias que lhe devem ser aplicadas.

2. Quando a alteração da remuneração for aplicável a um conjunto de trabalhadores por ser resultante da revisão de salários garantidos por lei, convenção colectiva ou prática do empregador, a informação é feita através da afixação dos novos valores no local de pagamento e nos locais habitualmente frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 160.º
(Redução de salário)

1. Salvo nos casos expressamente previstos na lei, em convenção colectiva ou contrato de trabalho, o salário não é devido em relação aos períodos de ausência do trabalhador ao serviço.

2. Para fazer o cálculo do valor a deduzir, aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 10 do artigo 157.º, não podendo no entanto ser paga quantia inferior a correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

3. Com as excepções previstas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as prestações, complementos e adicionais ao salário-base que constituem contrapartida das condições em que o trabalho é prestado, deixam de ser devidas logo que a prestação do trabalho deixe de estar sujeita às mesmas condições.

SECÇÃO II
Salário Mínimo Nacional

ARTIGO 161.º
(Fixação do salário mínimo nacional)

1. O salário mínimo nacional é fixado, periodicamente, por diploma próprio do Titular do Poder Executivo.

2. A fixação do salário mínimo nacional é precedida de consultas com representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.

3. Na fixação do salário mínimo nacional deve considerar-se:

- a) A evolução e tendência do índice nacional dos preços no consumidor, nível geral dos salários e das prestações da segurança social e o nível de vida relativo de outros grupos sociais;
- b) Os factores económicos condicionantes, nomeadamente a necessidade de atingir e manter um alto nível de emprego, níveis de produtividade e de desenvolvimento económico.

ARTIGO 162.º

(Modalidade do salário mínimo nacional)

1. O salário mínimo nacional pode adoptar uma das seguintes modalidades:

- a) Salário mínimo nacional único garantido;
- b) Salário mínimo nacional por grandes ramos económicos;
- c) Salário mínimo nacional por áreas geográficas.

2. As modalidades das alíneas b) e c) do número anterior podem ser articuladas com a modalidade da alínea a), podendo ainda a modalidade da alínea c) ser articulada com a modalidade da alínea b).

3. À medida que os trabalhadores de qualquer dos agrupamentos económicos referidos na modalidade da alínea b) do n.º 1 vão sendo abrangidos por convenções colectivas de trabalho, a fixação do salário mínimo nacional deixa de adoptar a modalidade da alínea c) do mesmo número.

ARTIGO 163.º

(Regularidade de fixação)

A periodicidade de fixação do salário mínimo nacional é determinada tendo em atenção a evolução dos factores de ponderação referidos no n.º 3 do artigo 161.º.

ARTIGO 164.º

(Destinatários do salário mínimo nacional)

1. Com as excepções estabelecidas por lei, o salário mínimo nacional é aplicado a todos os trabalhadores em regime de tempo de trabalho completo, podendo o diploma que o fixe exceptuar os trabalhadores abrangidos por convenção colectiva de trabalho celebrada há menos de seis (6) meses.

2. Para os trabalhadores em regime de trabalho em tempo parcial, a aplicação do salário mínimo nacional é feita com recurso à fórmula estabelecida no n.º 10 do artigo 157.º.

ARTIGO 165.º

(Nulidade da indexação salarial)

São nulas as disposições das convenções colectivas de trabalho que prevejam indexação sobre os valores do salário mínimo nacional expressa de forma directa ou indirecta.

SECÇÃO III

Liquidação e Pagamento do Salário

ARTIGO 166.º

(Forma de pagamento)

1. O salário deve ser pago em dinheiro, podendo ser parcialmente em prestações de outra natureza, designadamente géneros alimentares, alimentação, alojamento e vestuário.

2. A parte não pecuniária do salário, quando exista, não pode exceder 50% do valor total.

ARTIGO 167.º

(Pagamento da parte pecuniária)

1. A parte pecuniária do salário é paga em Kwanzas, podendo ser em dinheiro, cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador.

2. Com as excepções previstas no número anterior, é proibido o pagamento do salário em vales, fichas, cupões, créditos em conta, declarações de dívida ou qualquer outra forma substitutiva do pagamento em moeda corrente.

3. A parte pecuniária do salário é paga directamente ao trabalhador ou à pessoa que este indique por escrito, ficando o trabalhador a dispor livremente do salário sem que o empregador possa limitar essa liberdade de qualquer forma.

4. O empregador não pode por qualquer modo coagir o trabalhador ao pagamento de dívidas, não podendo o pagamento do salário ser feito na presença de credores do trabalhador.

ARTIGO 168.º

(Pagamento da parte não pecuniária)

1. A parte não pecuniária do salário, quando exista, deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

2. A parte não pecuniária do salário é substituída pelo correspondente valor desde que o trabalhador informe o empregador até quinze (15) dias antes da data do pagamento de que pretende que o salário lhe seja pago apenas em dinheiro.

3. É proibido o pagamento do salário com produtos ilícitos ou proibidos por lei.

ARTIGO 169.º

(Períodos de vencimento do pagamento)

1. A obrigação de pagar o salário vence por períodos certos e iguais que, salvo o disposto nos números seguintes, são o mês, a quinzena ou a semana e deve ser satisfeita, pontualmente, até ao último dia útil do período a que se refere, durante as horas normais de trabalho.

2. O trabalhador remunerado com salário-horário ou diário contratado para uma tarefa de curta duração, é pago em cada dia após o termo do trabalho.

3. Tratando-se de trabalho remunerado à peça ou por tarefa, o pagamento é feito depois de concluída cada peça ou tarefa, excepto se a respectiva execução durar mais de quatro semanas, caso em que o trabalhador deve receber em cada semana um adiantamento não inferior a 90% do salário mínimo nacional garantido, sendo integralmente pago da diferença apurada na semana seguinte à conclusão da peça ou tarefa.

4. As comissões adquiridas no decurso dum trimestre devem ser pagas durante o mês seguinte ao termo desse trimestre.

5. As participações nos lucros realizados durante um exercício devem ser pagas no decurso do trimestre subsequente ao apuramento dos resultados.

6. Em caso de cessação do contrato de trabalho, o salário, indemnização e demais valores devidos ao trabalhador seja a que título for, são pagos dentro dos três dias subsequentes à cessação.

7. Em caso de litígio sobre a determinação dos valores devidos, pode o tribunal competente mediante requerimento apresentado pelo empregador nos cinco dias seguintes ao da verificação do litígio, autorizar a retenção provisória dos valores que excedam os confessados pelo empregador ou, tratando-se de salário-base, da parte que exceda o valor calculado desde o último período comprovadamente pago, com a base do cálculo que serviu para a determinação desse.

8. Excepto o disposto nos números 1 e 6 deste artigo, os trabalhadores ausentes no dia de pagamento do salário podem levantar os valores que lhes sejam devidos, em qualquer dia posterior, dentro das horas normais de expediente.

ARTIGO 170.º
(Local de Pagamento)

1. O pagamento do salário deve ser feito no local onde o trabalhador presta o seu trabalho ou nos serviços de pagamento do empregador se estiverem situados na vizinhança do local de trabalho, salvo se outra forma estiver acordada.

2. Tendo sido acordado local diverso para o pagamento do salário, considera-se tempo de serviço efectivo o tempo gasto pelo trabalhador para se deslocar a esse local.

3. O pagamento do salário não pode ser feito em estabelecimento de venda de bebidas alcoólicas, casas de jogos ou centros de diversões, salvo a trabalhadores dos referidos estabelecimentos.

4. Sempre que as condições permitirem o pagamento do salário deve ser feito pelo sistema bancário.

ARTIGO 171.º
(Documento de pagamento)

1. O pagamento do salário é comprovado por recibo assinado pelo trabalhador ou, se for analfabeto, por duas testemunhas por si escolhidas, impressão digital ou se o empregador utilizar folhas colectivas de pagamento de salários, pela assinatura do trabalhador ou das testemunhas na parte que lhe corresponda.

2. O recibo ou a folha colectiva de pagamento de salários deve identificar o empregador, o nome completo do trabalhador, número de beneficiário da segurança social, período a que respeita o pagamento, discriminação das importâncias pagas, todos os descontos e deduções feitas, bem como o valor líquido total pago.

3. No acto do pagamento ou antes deste, quando feito segundo uma das modalidades permitidas no n.º 1 do artigo 167.º, ao trabalhador é entregue uma cópia do recibo ou, se o pagamento for feito segundo uma daquelas modalidades ou com utilização de folha colectiva de pagamento de salários, um boletim de pagamento contendo todas as referências exigidas no número anterior.

4. Se o trabalhador, antes de decorrido o prazo de prescrição, reclamar contra o empregador por falta de pagamento de salários, presume-se o não pagamento de forma iniludível, se o empregador, salvo o caso de força maior, não apresentar o recibo ou folha colectiva respeitante ao valor reclamado.

5. Na falta de imputação das importâncias pagas a outras prestações ou complementos, presume-se que tais valores respeitem ao salário de base do trabalhador.

SECÇÃO IV
Compensações e Descontos sobre o Salário

ARTIGO 172.º
(Descontos Lícitos)

1. É proibido ao empregador proceder à compensação de créditos que tenha sobre o trabalhador no salário devido a este ou efectuar quaisquer descontos ou deduções, salvo o disposto nos números e artigos seguintes.

2. O empregador deve deduzir no salário os descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades determinadas por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por acordo homologado judicialmente quando tenha sido notificado da decisão ou de acordo homologado.

3. A pedido escrito do trabalhador, o empregador deve deduzir no salário o montante da quotização para o sindicato, legalmente constituído, em que aquele se encontra filiado.

4. O empregador pode descontar no salário o preço das refeições fornecidas, da utilização de telefones e outros equipamentos e materiais, de fornecimento de géneros alimentares, outros bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, bem como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, desde que se trate de fornecimentos que não integrem o salário, nos termos do n.º 1 do artigo 166.º.

5. Podem igualmente ser descontadas no salário as amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador, para construção, reparação, beneficiação ou aquisição de habitação ou de outros bens.

6. São também deduzidos nos salários os valores dos adiantamentos e outros abonos feitos pelo empregador a pedido escrito do trabalhador, os quais não podem exceder o montante de três salários da base.

7. O montante dos descontos previstos nos n.ºs 4 a 6 deste artigo não pode, no seu conjunto, ser superior a 25% do salário líquido de imposto e outros descontos determinados por lei.

ARTIGO 173.º
(Descontos Proibidos)

Não podem, em qualquer caso, efectuar-se sobre o salário descontos ou deduções destinadas a garantir ao empregador e seus representantes ou a um intermediário um pagamento directo ou indirecto destinado à obtenção ou manutenção de emprego.

ARTIGO 174.º
(Créditos do empregador)

Quaisquer créditos do empregador sobre o trabalhador que não preencham o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 172.º, não podem ser objecto de compensação no salário sem decisão do tribunal competente transitada em julgado ou acordo homologado judicialmente que os reconheçam, sendo em tal situação aplicável o disposto no n.º 2 do mesmo artigo.

ARTIGO 175.º
(Disposições e cláusulas nulas)

1. São nulas as disposições das convenções colectivas ou contratos de trabalho que permitam quaisquer descontos ou deduções além das estabelecidas no artigo 172.º ou que aumentem os limites da dedução.

2. Os valores descontados no salário em violação do disposto nesta secção vencem juros à taxa legal que o tribunal competente pode agravar até ao dobro, desde à data em que deveriam ser pagos e podem ser sempre reclamados até um ano após o termo do contrato.

SECÇÃO V
Protecção ao Salário

ARTIGO 176.º
(Garantias do salário em caso de falência ou insolvência)

1. Em caso de falência ou insolvência do empregador, as prestações salariais ou indemnizações devidas aos trabalhadores têm preferência sobre quaisquer outros créditos sobre o empregador, incluindo os créditos do Estado ou da segurança social e gozam de privilégios mobiliários e imobiliários, nos seguintes limites:

- a) O limite dos valores mínimos fixados na lei ou em convenção colectiva de trabalho, tratando-se de prestações salariais, vencidas no decurso dos seis (6) meses anteriores à abertura do processo de falência;
- b) O limite dos valores calculados nos termos da lei, tratando-se de indemnização, vencida três meses antes da abertura do processo de falência;
- c) Os limites fixados pela lei, tratando-se de prestações salariais ou indemnizações vencidas em momento anterior aos fixados nas alíneas a) e b) deste artigo, se a respectiva acção judicial tiver sido proposta antes da abertura do processo de falência.

2. Os créditos mencionados no número anterior, se reconhecidos são pagos integralmente ou, se o património for insuficiente para garantir a totalidade dos créditos de todos os trabalhadores, mediante rateio do valor do património, antes que os demais credores possam ser pagos.

3. Os créditos dos trabalhadores que não preencham os requisitos definidos no n.º 1 deste artigo devem ser reclamados

no processo de falência ou insolvência e se reconhecidos, devem ser graduados e pagos nos termos da lei civil e do processo civil.

4. Sempre que os créditos a que se refere o n.º 1 deste artigo sejam garantidos e pagos por uma instituição ou fundo de garantia salarial, fica este sub-rogado nos direitos que ao trabalhador confere o n.º 2 deste artigo.

ARTIGO 177.º
(Penhorabilidade do salário)

1. Até ao montante do salário mínimo legal o salário-base é impenhorável.

2. Na parte que excede o mínimo legal o salário é penhorável em 25% do respectivo valor, igual limite de penhorabilidade sendo aplicado a outros créditos do trabalhador por prestação e complementos salariais ou indemnizações.

3. No caso da penhora se destinar a garantir dívidas de alimentos ou de assistência do trabalhador e da sua família, o limite fixado no número anterior pode, pelo tribunal competente, ser fixado em até 50%.

ARTIGO 178.º
(Renúncia ao salário durante a vigência do contrato)

1. A assinatura dum recibo ou boletim colectivo de pagamento de salários pelo trabalhador durante a vigência da relação jurídico-laboral, sem protesto nem reserva, não vale como renúncia ao pagamento da totalidade ou parte do salário, outras prestações e complementos salariais que lhe sejam devidos por disposição legal ou convencional, não lhe sendo oponível a expressão para saldo de qualquer crédito ou qualquer outra expressão equivalente por si subscrita.

2. O acordo da transacção sobre o valor dos salários devidos ao trabalhador, celebrado durante a vigência da relação jurídico-laboral, só é válido se homologado judicialmente ou pelo órgão competente para a mediação e para a conciliação.

ARTIGO 179.º
(Proibição da cessão do salário)

1. O trabalhador não pode ceder o seu crédito de salários, a título gratuito ou oneroso.

2. São nulas as estipulações pelas quais o trabalhador renuncie o direito ao salário ou em que se estabeleça a prestação gratuita do trabalho ou se faça depender o pagamento do salário de qualquer facto de verificação incerta.

ARTIGO 180.º
(Prescrição dos créditos de salários)

1. Os créditos de salários, outras prestações e complementos salariais ou indemnizações, prescrevem no prazo de dois anos contados da data em que o respectivo direito se venceu, mas nunca depois de decorrido um ano contado do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2. O prazo de prescrição, no entanto, fica suspenso:

- a) Com o reconhecimento escrito, pelo empregador, do crédito e seu valor;
- b) Com a citação para acção judicial em que o crédito seja reclamado;
- c) Com a notificação para diligência de mediação ou de conciliação promovida pelo órgão competente nos termos da presente Lei.

SECÇÃO VI

Outros Direitos Económicos e Sociais dos Trabalhadores

ARTIGO 181.º

(Criação de cafetarias, refeitórios e cozinhas)

1. As empresas podem, sempre que se justificar e de acordo com as condições económicas, criar cafetarias, refeitórios e cozinhas destinados a directa ou indirectamente proceder à venda ou fornecimento de alimentos e produtos de primeira necessidade aos trabalhadores, para as suas necessidades pessoais, normais ou das suas famílias.

2. No caso de fornecimento de alimentação, a mesma deve ser saudável, variada, suficiente e confeccionada com géneros de boa qualidade.

ARTIGO 182.º

(Apoio ao trabalhador transferido)

1. Nos casos em que o trabalhador é contratado para trabalhar em local diverso do da sua residência habitual, a uma distância que obrigue a instalação de nova residência pelo tempo de duração da relação jurídico-laboral, as partes devem acordar as condições de transporte e alojamento do trabalhador e da sua família.

2. Os apoios estabelecidos no n.º 1 podem, por acordo escrito das partes ser concedidos por compensação pecuniária.

3. Para efeitos do n.º 1 deste artigo, entende-se por família do trabalhador o cônjuge ou o companheiro de união de facto e os membros do agregado familiar que com ele residam habitualmente.

ARTIGO 183.º

(Regresso do trabalhador)

1. O trabalhador deslocado, nos termos definidos no n.º 1 do artigo 182.º, tem direito a regressar para o local da residência habitual à data da constituição da relação jurídico-laboral, quando esta se extinguir.

2. Este direito abrange os familiares que o tenham acompanhado ou se lhe venham a juntar, bem como dos respectivos objectos e bens de uso pessoal.

3. Caso o trabalhador não pretenda regressar dentro das duas semanas subsequentes à conclusão do contrato e salvo acordo em contrário, extingue-se o direito estabelecido nos números anteriores.

4. O direito de regresso do trabalhador é ainda obrigatório para o empregador:

- a) No caso do trabalhador, por acidente ou doença, ficar incapacitado para o desempenho do seu trabalho, com carácter definitivo ou temporário de longa duração, tendo, neste último caso, lugar logo que medicamente autorizado;
- b) Se o contrato de trabalho for nulo, caducar por qualquer motivo no decurso da sua execução, ou cessar por qualquer outra razão não imputável ao trabalhador;
- c) Se o contrato de trabalho for nulo, por facto imputável ao trabalhador, os custos de regresso são repartidos entre o empregador e o trabalhador, na proporção de 40% e 60%, respectivamente.

5. Em caso de falecimento do trabalhador ou dum familiar que o acompanhe, nos termos do artigo 182.º, é da responsabilidade do empregador o regresso dos restos mortais do falecido.

CAPÍTULO IX

Suspensão da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I

Disposições Gerais

ARTIGO 184.º

(Noção)

Há suspensão da relação jurídico-laboral sempre que, com carácter temporário, o trabalhador esteja impedido de prestar o seu trabalho por factos que lhe respeitem mas não lhe sejam imputáveis, ou o empregador impedido ou dispensado de receber o mesmo trabalho.

ARTIGO 185.º

(Efeitos da suspensão)

1. Durante o período de suspensão, salvo disposição expressa em contrário, cessam os direitos e deveres das partes na relação jurídico-laboral inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, no entanto, os deveres de respeito e lealdade.

2. Durante o período de suspensão, por facto respeitante ao empregador, é permitido ao trabalhador exercer actividade profissional remunerada para outro empregador.

ARTIGO 186.º

(Outros efeitos da suspensão)

1. O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador, que conserva o direito ao posto de trabalho.

2. O contrato de trabalho, no entanto, caduca e a relação jurídico-laboral extingue-se, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3. Se o contrato de trabalho for por tempo determinado, a suspensão não impede a respectiva extinção por decurso do prazo ou verificação do facto gerador da caducidade.

ARTIGO 187.º
(Apresentação do trabalhador)

1. Terminada a causa da suspensão, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho nas condições anteriores, sob pena do contrato se extinguir.

2. A apresentação do trabalhador deve verificar-se nos cinco dias úteis seguintes ao termo da causa da suspensão, salvo nos casos expressamente referidos nos artigos 191.º e 196.º

3. O empregador é obrigado a integrar o trabalhador no seu posto de trabalho ou em posto equivalente, logo que se apresente.

ARTIGO 188.º
(Normas aplicáveis)

1. À suspensão do contrato por facto relativo ao trabalhador aplica-se em especial as disposições da secção seguinte.

2. À suspensão do contrato por facto relativo ao empregador aplica-se em especial as disposições da Secção III deste capítulo.

SECÇÃO II
Suspensão do Contrato por Facto Relativo ao Trabalhador

ARTIGO 189.º
(Factos geradores da suspensão)

1. Consideram-se factos impeditivos da prestação do trabalho não imputáveis ao trabalhador os seguintes:

- a) Prestação de serviço militar, de serviço cívico substitutivo e períodos obrigatórios de instrução militar;
- b) Acidente e doença profissional ou comum;
- c) Licença de maternidade;
- d) Exercício de cargo público por eleição e de funções de direcção e chefia em empresas públicas, desde que o cargo ou funções sejam exercidas em regime de exclusividade;
- e) Detenção preventiva;
- f) Exercício de funções sindicais em tempo inteiro;
- g) Cumprimento de pena de prisão até um ano, por crime em que não seja lesado o empregador e que não respeite à prestação do trabalho;
- h) Outros casos de força maior temporária impeditivos da prestação do trabalho;
- i) A participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas aprovadas pelo órgão competente.

2. A suspensão verifica-se logo que o impedimento se prolongue por mais de trinta (30) dias seguidos, mas inicia-se antes, logo que se torne certo que o impedimento tenha duração superior àquele prazo.

ARTIGO 190.º
(Efeitos da suspensão relativos ao trabalhador)

1. A suspensão do contrato implica a perda do direito ao salário a partir da sua verificação, salvo nos casos em que a lei determine o contrário, nomeadamente nas situações de doença e acidente comum ou profissional.

2. Os direitos ao fornecimento de alojamento e de assistência médica prestados pelo empregador mantêm-se até um período de três (3) meses, salvo acordo por escrito das partes.

3. Aos efeitos da suspensão regulada nesta secção quanto ao direito a férias aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 131.º

ARTIGO 191.º
(Apresentação do trabalhador)

1. Finda a causa da suspensão, o prazo de apresentação ao trabalho previsto no n.º 2 do artigo 187.º é alargado para doze (12) dias úteis no caso de serviço militar e situações equiparadas e no caso de outras situações de que tenha resultado impedimento de duração não inferior a doze (12) meses, 6 dias úteis.

2. No momento da apresentação ao trabalho, o trabalhador entrega ao empregador o documento comprovativo da data da cessação do impedimento.

ARTIGO 192.º
(Substituição do trabalhador)

O empregador pode, se o entender, contratar outro trabalhador para desempenhar as funções do trabalhador com o contrato suspenso, sendo tal contrato celebrado por tempo determinado, a termo incerto, nos termos do n.º 2 do artigo 16.º

SECÇÃO III
Suspensão do Contrato por Motivo Relativo ao Empregador

ARTIGO 193.º
(Causas geradoras da suspensão)

A suspensão do contrato de trabalho por facto relativo ao empregador verifica-se sempre que este esteja temporariamente impedido ou dispensado de receber o trabalho de todos ou parte dos trabalhadores da empresa ou centro de trabalho por:

- a) Verificação de razões conjunturais, motivos económicos ou tecnológicos de duração temporária;
- b) Calamidade, acidentes e outras situações de força maior, como a interrupção do fornecimento de energia ou de matérias-primas que obriguem ao encerramento temporário do centro de trabalho ou a diminuição temporária da laboração;
- c) Encerramento temporário do estabelecimento para obras, para instalação de equipamentos ou por determinação das autoridades competentes;
- d) Outras situações previstas e reguladas em disposição legal especial.

ARTIGO 194.º
(Procedimento em caso de suspensão relativa ao empregador)

As situações previstas no artigo anterior regem-se pelas seguintes regras:

- a) Comunicação à Inspecção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego da área do centro de trabalho, até quinze (15) dias úteis anteriores ao início da suspensão da prestação do trabalho, sua ocorrência e causas, salvo nas situações referidas na alínea b) do artigo anterior;

- b) Sempre que o estabelecimento não retomar o funcionamento por um período de até seis (6) meses, o empregador pode, mediante autorização da Inspeção Geral do Trabalho, declarar os contratos extintos por caducidade, pagando aos trabalhadores uma compensação calculada nos termos do artigo 236.º;
- c) Comunicação à Inspeção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego da caducidade do contrato, nos três dias seguintes àquele em que foi comunicado aos trabalhadores, com indicação de que foram pagos ou postas à disposição dos trabalhadores as compensações a que se refere a alínea b), deste número.

ARTIGO 195.º
(Efeitos no direito a férias)

As situações de suspensão a que se refere esta secção não afectam o direito a férias cuja duração é, para esse efeito, considerada tempo de trabalho efectivo.

ARTIGO 196.º
(Cessação do impedimento)

Cessado o impedimento, o empregador deve afixar no centro de trabalho a informação da data de retorno ao trabalho e notificar os trabalhadores com contratos suspensos, por meio apropriado, para retomarem o trabalho, contando-se da data dessa notificação o prazo de apresentação a que se refere o n.º 2 do artigo 187.º

ARTIGO 197.º
(Preferência na admissão)

No prazo de um ano contado da data da caducidade do contrato, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 194.º, os trabalhadores cujos contratos tenham caducado têm preferência na admissão para preenchimento das vagas que se abram no centro de trabalho ou empresa para as quais tenham qualificação adequada.

CAPÍTULO X
Extinção da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I
Disposições Gerais

ARTIGO 198.º
(Estabilidade de emprego)

1. O trabalhador tem direito à estabilidade de emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção da relação laboral as previstas na lei.

2. O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Causas objectivas, alheias à vontade das partes;
- b) Por mútuo acordo;
- c) Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra.

3. Tendo o contrato de trabalho sido constituído por nomeação, extingue-se por exoneração.

ARTIGO 199.º
(Caducidade do contrato por causa objectiva)

1. O contrato caduca por causa objectiva, alheia à vontade das partes, nas seguintes situações:

- a) Morte do trabalhador;
- b) Incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por período superior a doze (12) meses;
- c) Reforma do trabalhador nos termos da legislação da protecção social obrigatória;
- d) Condenação do trabalhador por sentença transitada em julgada à pena de prisão superior a um ano ou independentemente da sua duração nos casos previstos por lei;
- e) Morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade;
- f) Falência ou insolvência do empregador e extinção da sua personalidade jurídica;
- g) Caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou o recebimento do trabalho.

2. A caducidade por causa objectiva é regulada no presente capítulo.

ARTIGO 200.º
(Cessação do contrato por mútuo acordo)

1. A todo o tempo podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho, por tempo determinado ou indeterminado, desde que o façam por escrito, assinado pelas duas partes, sob pena de nulidade.

2. O acordo escrito deve identificar as duas partes e conter a declaração expressa de cessação do contrato, a data em que a cessação deve produzir efeitos e a data de celebração, podendo as partes estabelecer outros efeitos não contrários à lei.

3. O acordo é feito em duplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar.

4. Se no acordo for estabelecida alguma compensação a favor do trabalhador, deve declarar-se a data ou datas do respectivo pagamento, entendendo-se que não inclui os créditos que à data da cessação existam a favor do trabalhador nem os que a este sejam devidos em consequência da cessação, salvo se o contrário constar expressamente do acordo que fixa a compensação.

ARTIGO 201.º
(Certificado de trabalho)

1. Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo e a forma, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão ao serviço e de cessação do contrato, a natureza da função ou funções exercidas durante a vigência do contrato e a qualificação profissional do trabalhador.

2. O certificado de trabalho não pode conter quaisquer outras referências, salvo se tendo-as o trabalhador solicitado, o empregador aceite mencioná-las, desde que se trate apenas da apreciação das qualidades profissionais do trabalhador.

SECÇÃO II
Caducidade do Contrato por Causas Objectivas

ARTIGO 202.º
(Caducidade do contrato do trabalhador reformado)

O empregador pode contratar o trabalhador reformado desde que o contrato revista a forma escrita, podendo o mesmo cessar a relação laboral sem o cumprimento de quaisquer formalidades, nomeadamente justa causa e aviso prévio.

ARTIGO 203.º
(Caducidade por facto respeitante ao empregador)

1. A caducidade do contrato por motivos a que se refere a alínea e) do n.º 1, do artigo 199.º, confere ao trabalhador o direito à indemnização, calculada nos termos do artigo 238.º

2. A caducidade do contrato por motivos referidos nas alíneas d) e g) do n.º 1 do artigo 199.º, é equiparada, para efeitos de compensação, à situação regulada no número anterior, desde que seja o empregador que fique impossibilitado de receber o trabalho.

3. A caducidade não se verifica sempre que o estabelecimento ou empresa continue em actividade, aplicando-se neste caso o disposto nos artigos 70.º e seguintes.

ARTIGO 204.º
(Caducidade por falência ou insolvência)

1. Em caso de declaração judicial de falência ou insolvência e enquanto o estabelecimento ou empresa não for definitivamente encerrado, os contratos de trabalho caducam à medida que o exercício das funções dos trabalhadores deixe de ser indispensável ao respectivo funcionamento, aplicando-se o disposto no n.º 1 do artigo anterior.

2. Enquanto o estabelecimento ou empresa continuar a funcionar, o administrador da massa falida é obrigado a cumprir, para com os trabalhadores que continuem a prestar trabalho, as obrigações salariais que vão vencendo desde a propositura da acção.

SECÇÃO III
Despedimento Individual por Justa Causa

SUBSECÇÃO I
Princípios Gerais

ARTIGO 205.º
(Modalidade de justa causa)

O despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa como tal, se for considerada a prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou a

ocorrência de motivos objectivamente imputáveis e verificáveis e se torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

SUBSECÇÃO II
Despedimento Disciplinar

ARTIGO 206.º
(Fundamentos da justa causa)

Constituem justa causa para despedimento disciplinar as seguintes infracções disciplinares do trabalhador:

- a) Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três (3) dias por mês ou doze (12) por ano ou, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa;
- b) Incumprimento do horário de trabalho mais de cinco (5) vezes por mês;
- c) Desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos e dos responsáveis pela organização e funcionamento da empresa ou centro de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídas;
- e) Ofensas verbais ou físicas a trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou superiores hierárquicos;
- f) Indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento do centro de trabalho;
- g) Furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho;
- h) Quebra do sigilo profissional ou de segredos da produção e outros casos de deslealdade, de que resultem prejuízos graves para a empresa;
- i) Danos causados intencionalmente ou com negligência grave, nas instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho ou na produção, e que sejam causa de redução ou interrupção do processo produtivo ou prejuízo grave para a empresa;
- j) Redução continuada do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento;
- k) Suborno activo ou passivo e corrupção, relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses da empresa;
- l) Embriaguez ou toxic dependência que se repercutam negativamente no trabalho;
- m) Falta de cumprimento das regras e instruções de segurança no trabalho, e falta de higiene pessoal ou relacionada com o trabalho, quando sejam repetidas ou, no último caso, dão lugar a queixas justificadas dos companheiros de trabalho.

ARTIGO 207.º

(Protecção especial contra o despedimento)

1. São objecto de protecção especial contra o despedimento:

- a) Os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro de órgão representativo dos trabalhadores no exercício legal da actividade sindical;
- b) As mulheres abrangidas pelo regime de protecção na maternidade;
- c) Os antigos combatentes na definição dada pela legislação em vigor;
- d) Os menores;
- e) Os trabalhadores com capacidade reduzida com grau de incapacidade igual ou superior a 20%.

2. Aos trabalhadores a que se refere a alínea a) do número anterior, que o empregador decida instaurar procedimento disciplinar para despedimento, aplica-se, em especial, o disposto do n.º 3 do artigo 50.º, o n.º 2 do artigo 53.º, a alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 57.º e no n.º 1 do artigo 58.º.

3. Se o procedimento disciplinar for instaurado a um antigo combatente e tal qualidade for conhecida do empregador ou lhe for comunicado documentalmente até ao momento da entrevista a que se refere o artigo 49.º, o procedimento disciplinar suspende-se após a tomada de decisão a que se refere o n.º 1 do artigo 49.º se for no sentido do despedimento seguindo-se os seguintes termos:

- a) Cópia da convocação do trabalhador para a entrevista e da comunicação do despedimento que o empregador pretende enviar ao trabalhador nos termos do n.º 4 do artigo 49.º, são enviadas de imediato à Inspeção Geral do Trabalho, sobre registo ou protocolo;
- b) Se a Inspeção Geral do Trabalho, no prazo de dez (10) dias úteis contados do envio dos documentos, nada comunicar ao empregador ou não se opuser ao despedimento, pode aquele manter a decisão com a entrega ou envio ao trabalhador, da comunicação a que se refere o citado no n.º 3 do artigo 50.º;
- c) Se a Inspeção Geral do Trabalho se opuser fundamentadamente ao despedimento, o empregador, no caso de não aceitar a decisão, pode reclamar para o tribunal competente.

4. No caso de processo disciplinar para despedimento de trabalhadores a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 1 do presente artigo, o empregador deverá remeter cópia da convocatória do trabalhador para a entrevista e da comunicação do despedimento que pretende enviar ao trabalhador à Inspeção Geral do Trabalho, que deverá pronunciar-se no prazo máximo de dez (10) dias úteis.

5. O prazo concedido à Inspeção Geral do Trabalho para pronunciar-se, nos termos dos números anteriores, suspende os demais prazos do processo disciplinar, e caso não haja pronunciação o empregador pode de imediato tomar a decisão.

6. As partes podem impugnar no tribunal competente a decisão da Inspeção Geral do Trabalho.

ARTIGO 208.º

(Nulidade do despedimento)

1. O despedimento é nulo sempre que ao trabalhador não seja remetida ou entregue a convocação para a entrevista, a que se refere o n.º 2 do artigo 48.º, sempre que esta se não realize por culpa do empregador ou sempre que ao trabalhador não seja feita a comunicação de despedimento nos termos do n.º 2 do artigo 50.º.

2. É igualmente nulo o despedimento que tenha por fundamento:

- a) As opiniões políticas, ideológicas ou religiosas do trabalhador;
- b) A filiação ou não filiação sindical em determinado sindicado;
- c) Qualquer outro motivo que nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 19.º seja fundamento de discriminação.

3. Quando o despedimento seja nulo, o empregador é obrigado a proceder à reintegração e pagar-lhe os salários e complementos que este deixou de receber até à reintegração, até ao limite máximo previsto no n.º 3 do artigo 209.º.

4. Não obstante o disposto no número anterior, pode o empregador, no caso do n.º 1 deste artigo, e antes da reintegração, suprir as irregularidades do procedimento disciplinar até cinco (5) dias úteis após a declaração da nulidade do despedimento.

5. Na situação prevista no número anterior, o empregador é obrigado a pagar os salários e os complementos que o trabalhador deixou de receber até ao momento da comunicação da nova decisão de despedimento, se a mantiver.

6. A nulidade do despedimento é declarada pelo tribunal competente, nos termos do artigo 307.º.

ARTIGO 209.º

(Despedimento improcedente)

1. Se o tribunal competente declarar o despedimento improcedente, por sentença transitada em julgado, deve o empregador proceder à reintegração imediata do trabalhador no posto de trabalho, com as condições de que beneficiava anteriormente, ou em alternativa, indemnizá-lo nos termos estabelecidos no artigo 239.º.

2. Se o trabalhador não pretender ser reintegrado, tem sempre direito à indemnização a que se refere o número anterior.

3. Além da reintegração ou indemnização previstas no n.º 1 deste artigo, são sempre devidos ao trabalhador os salários base que teria recebido se estivesse a prestar o trabalho, até

a data em que obteve novo emprego ou até à data do trânsito em julgado da sentença, se anterior ao novo emprego mas sempre com o limite máximo de seis meses para as grandes empresas, de quatro meses para as médias empresas e de dois meses para as pequenas e micro-empresas.

SUBSECÇÃO III

Despedimento Individual por Causas Objectivas

ARTIGO 210.º

(Fundamentos)

Ocorrendo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou transformar de forma substancial postos de trabalho, pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos.

ARTIGO 211.º

(Procedimento para o despedimento individual)

1. O empregador que pretenda promover o despedimento com os fundamentos referidos no artigo anterior, desde que o número de trabalhadores a despedir seja de até vinte (20), deve previamente enviar comunicação escrita à Inspecção Geral do Trabalho, indicando:

- a) As razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a organização, redução ou encerramento e a descrição destas;
- b) Os postos de trabalho afectados, com indicação do número de trabalhadores que representam e da respectiva qualificação profissional;
- c) As medidas de reorganização, redução de actividades ou encerramento de serviços com que o empregador pretende ajustar o funcionamento da empresa ou estabelecimento à situação existente;
- d) Os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir;
- e) A possibilidade ou impossibilidade de transferir esses trabalhadores, no todo ou em parte, para outros postos de trabalho existentes ou a criar, por força da reorganização e para os quais seja exigida a mesma ou idêntica qualificação profissional e que tenham direito a salário igual ou superior;
- f) Outras informações consideradas úteis.

2. A comunicação é acompanhada do quadro de pessoal do centro de trabalho discriminado por sectores ou serviços.

3. A Inspecção Geral do Trabalho pode no prazo de quinze dias úteis efectuar as diligências que considerar necessárias para um melhor esclarecimento da situação.

4. Os trabalhadores ou seus representantes podem, em caso de discordância com o despedimento, impugnar a decisão no tribunal competente, sem prejuízo dos mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos previstos na presente Lei.

ARTIGO 212.º

(Aviso prévio)

1. O empregador deve enviar, com a antecedência mínima de 30 dias, ao trabalhador ou trabalhadores que ocupam os postos de trabalho a extinguir ou transformar, aviso prévio de despedimento.

2. O Aviso prévio deve mencionar a data em que o contrato de trabalho cessa.

ARTIGO 213.º

(Direitos do trabalhador)

Durante o período de aviso prévio de despedimento, o trabalhador tem direito a cinco dias úteis de dispensa remunerada, caso os motivos do despedimento não sejam económicos, para procurar trabalho, podendo usar essa dispensa de forma repartida ou por uma só vez mediante comunicação ao empregador até ao dia anterior ao início de cada ausência.

ARTIGO 214.º

(Compensação)

O trabalhador despedido nos termos do disposto nos artigos 210.º e seguintes tem direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 236.º

ARTIGO 215.º

(Recurso judicial do despedimento)

1. O trabalhador pode recorrer judicialmente do despedimento com qualquer dos seguintes fundamentos:

- a) Não concordância com a redução ou alteração do posto de trabalho;
- b) Violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego.

2. Sendo o despedimento declarado judicialmente improcedente, tem direito a ser reintegrado no posto de trabalho imediatamente após trânsito em julgado da sentença.

3. Se o trabalhador não desejar ser reintegrado ou se o empregador o não pretender reintegrar, lhe é devida uma indemnização calculada nos termos do disposto no artigo 237.º, independentemente da compensação devida nos termos do artigo 214.º, no caso de não a ter recebido.

4. Tanto no caso de ser reintegrado como no caso de ser aplicado o disposto no número anterior, ao trabalhador são devidos os salários de base contados desde a data do despedimento, com os limites fixados no n.º 3 do artigo 209.º

SECÇÃO IV

Despedimento Colectivo

ARTIGO 216.º

(Aplicação do processo de despedimento colectivo)

Sempre que, pelos fundamentos indicados no artigo 210.º, a extinção ou transformação dos postos de trabalho afecte simultaneamente o emprego de mais de 20 trabalhadores, aplica-se o procedimento de despedimento colectivo.

ARTIGO 217.º

(Procedimento para o despedimento colectivo)

1. O empregador que pretenda efectuar um despedimento colectivo deve comunicar a intenção à Inspecção Geral do Trabalho, devendo observar o disposto no artigo 211.º

2. O prazo para as diligências da Inspecção Geral do Trabalho referidas no artigo 211.º, no caso de despedimento colectivo, é de vinte e dois (22) dias úteis.

ARTIGO 218.º

(Consultas)

Durante o período em que decorra a apreciação da Inspecção Geral do Trabalho, o empregador pode promover a realização de encontros com o órgão de representação ou com a comissão indicada para troca de informações e esclarecimentos, podendo remeter as conclusões dos encontros à Inspecção Geral do Trabalho.

ARTIGO 219.º

(Aviso prévio)

1. No caso do despedimento colectivo o prazo de aviso prévio é de sessenta (60) dias.

2. A falta do aviso prévio, no todo ou em parte, confere ao trabalhador o direito aos salários correspondentes ao período em falta.

3. Na data de envio das comunicações de aviso prévio, o empregador deve enviar ao centro de emprego da respectiva área, um mapa a identificar todos os trabalhadores avisados de despedimento, mencionando em relação a cada um:

- a) Nome completo;
- b) Número do bilhete de identidade;
- c) Morada;
- d) Data de nascimento;
- e) Data de admissão na empresa;
- f) Data em que o contrato cessa;
- g) Número de segurado da Segurança Social;
- h) Profissão;
- i) Classificação profissional;
- j) Último salário de base.

ARTIGO 220.º

(Direito dos trabalhadores)

Aos trabalhadores em regime de aviso prévio é aplicável o disposto no artigo 213.º

ARTIGO 221.º

(Compensação)

O trabalhador despedido em processo de despedimento colectivo tem direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 1 do artigo 236.º

ARTIGO 222.º

(Ilícitude do despedimento)

O despedimento do trabalhador é ilícito nas seguintes situações:

- a) Quando as razões invocadas para fundamentar o despedimento colectivo, nos termos do artigo 211.º, forem comprovadamente declaradas inexistentes por decisão judicial transitada em julgado;

- b) Tiver havido violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego definidos pelo empregador.

ARTIGO 223.º

(Declaração e efeitos da ilicitude)

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, por sentença transitada em julgado, o empregador é obrigado a reintegrar o trabalhador e a pagar-lhe os salários que teria recebido desde a data de despedimento até a data da sentença.

2. Se a reintegração não for possível ou se o trabalhador não quiser ser reintegrado, tem direito, em sua substituição, a uma indemnização nos termos do artigo 237.º, a que se acresce a compensação devida no artigo 221.º

3. A indemnização calculada nos termos do artigo 237.º é substituída por indemnização calculada nos termos do artigo 239.º sempre que o despedimento seja declarado improcedente pelos fundamentos das alíneas a) ou b) do artigo anterior.

ARTIGO 224.º

(Competência do tribunal)

1. Compete ao tribunal competente decretar a ilicitude do despedimento colectivo e fixar os seus efeitos.

2. A decisão de ilicitude com os fundamentos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 223.º só pode ser tomada em acção intentada por quem nela tenha interesse directo.

SECÇÃO V

Rescisão do Contrato por Iniciativa do Trabalhador

ARTIGO 225.º

(Modalidades de rescisão)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato com ou sem justa causa.

2. A rescisão com justa causa pode ter fundamentos respeitantes ao empregador ou estranhos a este.

ARTIGO 226.º

(Rescisão com justa causa respeitante ao empregador)

1. A rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, é feita com justa causa relativa ao empregador, quando este viole, culposa e gravemente, direitos do trabalhador estabelecidos na lei, na convenção colectiva de trabalho ou no contrato de trabalho.

2. São designadamente justa causa para a rescisão:

- a) A falta culposa e reiterada de pagamento pontual do salário, na forma exigida;
- b) A aplicação de qualquer medida disciplinar de forma abusiva, nos termos do artigo 56.º;
- c) A falta de cumprimento, repetido ou grave, das normas de segurança, saúde e higiene no trabalho;
- d) As ofensas à integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes;
- e) A violação culposa e grave de direitos legais ou convencionais do trabalhador;
- f) A lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) A conduta intencional do empregador ou dos seus representantes, no sentido de levar o trabalhador a fazer cessar o contrato.

3. A rescisão do contrato pelo trabalhador pelos fundamentos referidos no número anterior considera-se despedimento indirecto.

4. O despedimento indirecto só é lícito se for feito por escrito, com indicação suficiente dos factos que o fundamentam e só pode ser feito no prazo de trinta (30) dias contados do conhecimento dos mesmos factos.

5. O despedimento indirecto confere ao trabalhador o direito a receber do empregador uma indemnização determinada nos termos do artigo 239.º

6. Em caso de não concordância do empregador no pagamento da indemnização prevista no número anterior, cabe recurso aos tribunais nos termos da lei.

ARTIGO 227.º

(Rescisão com justa causa estranha ao empregador)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa estranha ao empregador com os seguintes fundamentos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais imediatamente incompatíveis com a manutenção da relação jurídico-laboral;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, quando decidida pelo empregador no exercício legítimo dos deveres que lhe reconhece o artigo 44.º

2. A decisão de extinção da relação jurídico-laboral é comunicada por escrito ao empregador, com indicação dos seus fundamentos e produz efeitos imediatos, sem constituir qualquer das partes em responsabilidade para com a outra.

ARTIGO 228.º

(Rescisão do contrato sem justa causa)

1. Não havendo justa causa para a rescisão do contrato pelo trabalhador, pode este extinguir a relação jurídico-laboral, mediante aviso prévio escrito ao empregador, com a antecedência de trinta (30) dias.

2. A falta, total ou parcial, do aviso prévio constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador com o valor do salário correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3. Se o empregador recusar aceitar a prestação do trabalho durante o período de aviso prévio, fica obrigado a pagar o trabalhador o salário correspondente ao período de aviso que este não possa cumprir.

4. O regime de indemnização por falta de aviso prévio, estabelecido no n.º 2 deste artigo, é aplicável sempre que o trabalhador se despeça, invocando justa causa com os fundamentos referidos no n.º 2 do artigo 226.º ou no n.º 1 do artigo 227.º e estes sejam comprovadamente falsos.

ARTIGO 229.º

(Abandono do trabalho)

1. Há abandono do trabalho quando o trabalhador se ausenta do centro de trabalho com a intenção declarada ou presumível de não regressar.

2. Presume-se a intenção de não regressar ao trabalho quando o trabalhador:

- a) Imediatamente antes ou depois de iniciar a ausência tenha declarado publicamente ou aos companheiros de trabalho a intenção de não continuar ao serviço do empregador;
- b) Celebre novo contrato de trabalho com outro empregador, presumindo-se essa celebração quando passe a trabalhar em centro de trabalho não pertencente ao empregador;
- c) Se mantém ausente por um período de dez (10) dias úteis consecutivos sem informar o empregador do motivo da ausência.

3. O empregador, ocorrendo qualquer das situações referidas no número anterior, pode declarar o trabalhador na situação de abandono do trabalho mediante afixação da comunicação no centro de trabalho.

4. O trabalhador deve provar documentalmente, nos cinco (5) dias úteis seguintes contados da afixação da comunicação estabelecida no número anterior, as razões da sua ausência e a impossibilidade de ter cumprido a obrigação de informação e justificação da ausência estabelecida no artigo 144.º

5. O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato sem justa causa e sem aviso prévio e constitui o trabalhador na obrigação de pagar ao empregador a indemnização estabelecida no n.º 3 do artigo 228.º, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 47.º, se for o caso.

SECÇÃO VI

Exoneração do Trabalhador Nomeado

ARTIGO 230.º

(Comissão de serviço)

O exercício de funções de direcção de um estabelecimento ou serviço ou de outras formas de responsabilidade superior pelas actividades duma unidade de serviço da empresa, bem como das funções de secretariado pessoal de membros do órgão de administração ou de direcção e ainda de outras funções exigindo uma especial relação de confiança, pode ser atribuído, em comissão de serviço, a trabalhadores do quadro da empresa ou a trabalhadores estranhos e fica sujeito às disposições dos artigos seguintes.

ARTIGO 231.º

(Acordo escrito)

1. A nomeação em comissão de serviço é precedida de acordo escrito com o trabalhador nomeado, contendo necessariamente as seguintes menções:

- a) Identificação das partes;
- b) Cargo ou função a desempenhar pelo nomeado, em comissão de serviço;
- c) Classificação profissional e posto de trabalho que o nomeado ocupa ao quadro da empresa, à data da nomeação, se for o caso;

d) Funções e classificação profissional que passa a deter, finda a comissão de serviço, tratando-se de trabalhador estranho e o acordo envolver a sua integração no quadro;

e) Duração da comissão de serviço.

2. Sempre que as condições permitirem, o empregador pode proceder à apresentação dos nomeados em evento específico, devendo do mesmo ser parte o representante sindical dos trabalhadores.

ARTIGO 232.º
(Cessação da comissão de serviço)

1. A todo o tempo, pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço.

2. A comissão de serviço cessa imediatamente após a exoneração, caso seja da iniciativa do empregador, devendo este garantir o pagamento dos salários e complementos no período de dois meses, mesmo que o trabalhador mantenha o vínculo jurídico-laboral na empresa, de acordo com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo seguinte.

3. A cessação da comissão de serviço por iniciativa do trabalhador está sujeita a aviso prévio de trinta (30) dias.

ARTIGO 233.º
(Direitos do trabalhador)

1. Com a exoneração, o termo da comissão de serviço ou a cessação por iniciativa do trabalhador nomeado, este tem direito a:

- a) Regresso às funções e posto de trabalho que detinha no momento da nomeação ou a que tenha, entretanto, sido promovido, se pertencer ao quadro da empresa;
- b) Integração nas funções e classificação profissional que tenham sido acordadas nos termos da alínea d) do artigo 231.º, se não pertencendo ao quadro da empresa, essa integração tiver sido prevista;
- c) Compensação que, eventualmente, tenha sido prevista no acordo, se não houver lugar a integração referida na alínea anterior.

2. Se o trabalhador pertencer ao quadro da empresa e a comissão de serviço cessar por exoneração, tem direito a rescindir o contrato de trabalho, nos trinta (30) dias seguintes à exoneração, ficando com o direito a sua indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 239.º

3. Os direitos previstos na alínea a) do n.º 1 e no n.º 2 deste artigo não são exigíveis, se a cessação da comissão de serviço for consequência de despedimento com justa causa disciplinar que não seja declarado improcedente.

ARTIGO 234.º
(Contagem de tempo de serviço)

O tempo de exercício de cargos ou funções em comissão de serviço conta-se para todos os efeitos, como se tivesse sido prestado na classificação profissional que o trabalhador possui no quadro da empresa ou na que lhe for devida nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo anterior.

ARTIGO 235.º
(Exclusão)

Tratando-se de trabalhador não pertencente ao quadro de uma empresa pública ou em que a entidade pública competente tenha, legalmente, o direito de nomear e exonerar gestores, o desempenho das respectivas funções por nomeação do Governo é excluído do regime desta secção, nos termos da alínea e) do artigo 2.º

SECÇÃO VII
Compensações e Indemnizações

ARTIGO 236.º
(Compensação por cessação do contrato
por motivos relativos ao empregador)

A compensação devida aos trabalhadores nos termos dos artigos 214.º e 216.º, no caso de despedimento individual e colectivo com justa causa objectiva, respectivamente, e da alínea c) do n.º 1 do artigo 194.º, no caso de caducidade após suspensão do contrato por razões objectivas, é a seguinte:

- a) Para as grandes empresas a compensação corresponde a um (1) salário-base por cada ano de efectivo serviço até ao limite de cinco (5), acrescido de 50% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam aquele limite;
- b) Para as médias empresas a compensação corresponde a um salário-base por cada ano de efectivo serviço até ao limite de três (3), acrescidos de 40% do mesmo salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam aquele limite;
- c) Para pequenas empresas a compensação corresponde a dois (2) salários base acrescido de 30% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam o limite de dois (2) anos;
- d) Para as micro-empresas a compensação corresponde a dois (2) salários base acrescido de 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de serviço que excedam o limite de dois anos.

ARTIGO 237.º
(Indemnização por não reintegração)

1. A indemnização compensatória por não reintegração do trabalhador despedido ou por este não pretender ser reintegrado, sempre que, para fundamentar o despedimento, tenha sido invocada justa causa objectiva, é a correspondente a:

- a) 50% do valor do salário base praticado à data do despedimento para os trabalhadores das grandes empresas, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador;
- b) 40% do valor do salário base praticado à data do despedimento para os trabalhadores das médias empresas, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador;

c) 20% do valor do salário base praticado à data do despedimento para os trabalhadores pequenas empresas, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador;

d) 20% do valor do salário-base praticado à data do despedimento para os trabalhadores das micro empresas, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador.

2. O direito a essa indemnização está previsto:

a) No n.º 3 do artigo 215.º, para o caso do direito à integração ter sido declarado por improcedência do despedimento individual com invocação de justa causa objectiva, com as excepções estabelecidas no n.º 4 do mesmo artigo;

b) No n.º 3 do artigo 223.º, para o caso do direito a reintegração ter sido reconhecido por ilicitude do despedimento colectivo.

ARTIGO 238.º

(Indemnização em caso de falência, insolvência ou extinção do empregador colectivo)

A indemnização reconhecida no n.º 1 do artigo 203.º, devida no caso de caducidade do contrato, por falência, insolvência e por extinção da personalidade jurídica do empregador é determinada multiplicando:

a) 50% do valor do salário base dos trabalhadores das grandes empresas, pelo número de anos de serviço na mesma data;

b) 40% do valor do salário base para os trabalhadores das médias empresas, pelo número de anos de serviço na mesma data;

c) 30% do valor do salário base para os trabalhadores das pequenas e micro empresas, pelo número de anos de serviço na mesma data;

d) 20% do valor do salário-base para os trabalhadores das micro empresas, pelo número de anos de serviço na mesma data.

ARTIGO 239.º

(Indemnização por despedimento individual)

1. A indemnização devida ao trabalhador em caso de decisão judicial de improcedência do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar, não havendo reintegração e em caso de despedimento indirecto reconhecida respectivamente, no n.º 1 do artigo 209.º e no n.º 5 do artigo 226.º, é determinada multiplicando:

a) 50% do valor do salário base para os trabalhadores das grandes empresas, pelo número de anos de serviço à data do despedimento;

b) 30% do valor do salário base para os trabalhadores das médias empresas, pelo número de anos de serviço à data do despedimento;

c) 20% do valor do salário base para os trabalhadores das pequenas empresas, pelo número de anos de serviço à data do despedimento;

d) 10% do salário-base para os trabalhadores das micro empresas, pelo número de anos de serviço à data do despedimento.

2. A indemnização calculada nos termos do número anterior tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário-base de três meses, no caso das grandes e médias empresas, e de dois e um mês, no caso das pequenas e micro-empresas, respectivamente.

3. A indemnização calculada nos termos dos números anteriores é ainda devida nas situações a que se referem o n.º 3 do artigo 19.º, o n.º 3 do artigo 223.º e o n.º 2 do artigo 233.º

ARTIGO 240.º

(Equiparação para efeitos de compensações e indemnizações)

1. Para efeitos de cálculo das compensações e indemnizações previstas na presente secção, equiparam-se a:

a) Grandes empresas, as instituições e órgãos da Administração directa, indirecta, autónoma e local do Estado, as empresas públicas, as organizações internacionais e as representações diplomáticas e consulares;

b) Médias empresas, as cooperativas e as organizações não governamentais estrangeiras;

c) Pequenas empresas, as organizações religiosas, as organizações sociais sem fim lucrativo, as fundações públicas e privadas e as organizações não governamentais nacionais.

2. As situações não referidas no número anterior são enquadradas de acordo com a qualificação existente na Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

ARTIGO 241.º

(Determinação da antiguidade)

Na determinação da antiguidade do trabalhador, para os efeitos dos artigos anteriores desta secção, as fracções de ano iguais ou superiores a três (3) meses contam-se como um ano de antiguidade.

CAPÍTULO XI

O Trabalho da Mulher

SECÇÃO I

Condições Específicas Aplicáveis à Mulher

ARTIGO 242.º

(Igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho)

1. É garantido à mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não-discriminação no trabalho.

2. É garantido às trabalhadoras:

a) O acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho;

b) A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às acções de formação e de aperfeiçoamento profissional;

- c) O direito a que sejam comuns para os dois géneros as categorias e os critérios de classificação e de promoção, com a aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 157.º;
 - d) O direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual;
 - e) O direito à ausência de qualquer outra discriminação, directa ou indirecta, fundada no género.
3. Para efeitos da alínea d) do número anterior, considera-se:
- a) Trabalho igual, quando seja igual ou de natureza objectivamente semelhante às funções exercidas e às tarefas desempenhadas;
 - b) Trabalho de valor igual, quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, sejam consideradas equivalentes por aplicação de critérios objectivos de avaliação de funções.

ARTIGO 243.º

(Trabalhos proibidos e condicionados)

1. É proibida a ocupação de mulheres em trabalhos insalubres, perigosos, em subterrâneos e minas, bem como em todos àqueles que sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a sua função genética.

2. A proibição estabelecida no n.º 1 deste artigo pode ser substituída pelo condicionamento da ocupação de mulheres nos mesmos trabalhos desde que os locais ou postos de trabalhos estejam dotados de equipamentos adequados e eficazes de eliminação dos riscos que efectiva ou potencialmente envolvam.

3. A lista das ocupações proibidas às mulheres, bem como dos condicionamentos a que fica sujeito o trabalho de mulheres nessas ocupações, é estabelecida por diploma próprio do Titular do Poder Executivo.

4. A lista a que se refere o número anterior deve ser revista periodicamente em função dos conhecimentos científicos e técnicos.

ARTIGO 244.º

(Trabalho em tempo parcial)

Salvo inconveniente grave, às trabalhadoras com lar constituído e responsabilidades familiares, deve o empregador facilitar o trabalho em tempo parcial, em qualquer das modalidades previstas no n.º 3 do artigo 102.º com redução proporcional da remuneração.

ARTIGO 245.º

(Duração e organização do trabalho)

1. Sem prejuízo do estabelecido nesta Lei, no que respeita a duração e organização do tempo de trabalho, às mulheres são garantidos os seguintes direitos:

- a) Intervalo de repouso entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte, estabelecido no n.º 4 do artigo 96.º é elevado a doze (12) horas;
- b) A não prestação de trabalho nocturno em estabelecimentos industriais, salvo se autorizado por entidade da saúde pública.

2. A autorização exigida na alínea b) do número anterior só pode ser concedida nas seguintes situações:

- a) Em caso de força maior que ocasione alteração anormal no funcionamento do centro de trabalho;
- b) Quando as matérias-primas em elaboração sejam susceptíveis de rápida alteração, correndo o risco de perda inevitável se o trabalho não continuar;
- c) No caso do trabalho estar organizado no regime de turnos rotativos, tendo as trabalhadoras dado o seu acordo à inclusão nos turnos.

3. O requerimento para a prestação de trabalho nocturno por mulheres deve ser decidido, face aos fundamentos invocados, no prazo de três (3) dias úteis, sob pena de se considerar concedida a autorização.

4. A proibição do trabalho nocturno às mulheres em estabelecimentos industriais não se aplica:

- a) Às trabalhadoras que exerçam funções de direcção ou de carácter técnico, que envolvam responsabilidade;
- b) Às trabalhadoras que se ocupem dos serviços de higiene, limpeza e de confecção de alimentação.

5. Às trabalhadoras referidas no artigo anterior que tenham a seu cargo filhos menores de dez (10) anos, é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 116.º

SECÇÃO II

Protecção da Maternidade

ARTIGO 246.º

(Direitos especiais)

1. Durante o período de gravidez e após o parto, a mulher trabalhadora tem os seguintes direitos especiais, sem diminuição do salário:

- a) Não desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posições incómodas ou prejudiciais, devendo o empregador assegurar-lhe trabalho adequado ao seu estado;
- b) Não prestar trabalho extraordinário nem ser transferida de centro de trabalho, salvo se localizado na mesma área geográfica e para permitir a mudança de trabalho a que se refere a alínea anterior;
- c) Não poder a entidade de saúde pública competente autorizar a prestação de trabalho nocturno, nos casos a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 245.º e deixar de prestar, se o vinha prestando;
- d) Não ser despedida, salvo infracção disciplinar que tome imediata e praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral;
- e) Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho, em dois períodos de meia hora cada, sempre que o filho permaneça, durante o tempo de trabalho, nas instalações do centro de trabalho ou em infantário do empregador;
- f) Beneficiar das licenças de maternidade reguladas nos artigos seguintes.

2. Para gozar os direitos previstos no número anterior, deve a trabalhadora comprovar o seu estado de gravidez perante o empregador, com toda a antecedência possível, mediante a apresentação de documento emitido pelos serviços de saúde, salvo se o seu estado for evidente.

3. As proibições constantes das alíneas a), b) e c) do n.º 1 deste artigo aplicam-se até três meses após o parto, podendo algumas delas ser prolongadas, se por documento médico for justificada a necessidade de tal alargamento.

4. A proibição de despedimento, salvo infracção disciplinar grave, estabelecida na alínea d) do n.º 1 deste artigo, mantém-se até um (1) ano após o parto.

5. As interrupções do trabalho diário, para aleitamento, a que se refere a alínea e) do n.º 1 deste artigo, têm lugar nas oportunidades escolhidas pela trabalhadora, sempre que possível com o acordo do empregador e são substituídas, no caso do filho a não acompanhar no centro de trabalho, por alargamento do intervalo para descanso e refeição em uma hora ou se a trabalhadora o preferir por redução do período normal de trabalho diário, no início ou no fim, em qualquer caso sem diminuição do salário, por um período de até doze (12) meses.

ARTIGO 247.º

(Licença de maternidade e de pré-maternidade)

A trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade e de pré-maternidade, nos termos definidos em legislação própria.

ARTIGO 248.º

(Licença complementar de maternidade)

1. Terminada a licença de maternidade, nos termos da legislação referida no artigo anterior, a trabalhadora pode continuar na situação de licença, por um período máximo de quatro semanas, para acompanhamento do filho.

2. O período complementar não é remunerado e só pode ser gozado mediante comunicação prévia ao empregador, com indicação da sua duração e desde que a empresa não disponha de infantário ou creche.

ARTIGO 249.º

(Ausências durante a gravidez e após parto)

1. Durante o período de gravidez e até quinze (15) meses após o parto, a trabalhadora tem direito a faltar um dia por mês sem perda de salário, para acompanhamento médico do seu estado e para cuidar do filho.

2. Este período não é cumulável, no período após o parto, com a prestação de trabalho em tempo parcial, a que se refere o artigo 244.º.

ARTIGO 250.º

(Rescisão do contrato por iniciativa da trabalhadora)

A trabalhadora, durante a gravidez e até quinze (15) meses após o parto, pode rescindir o contrato sem obrigação de indemnização, mediante aviso prévio de uma semana ao empregador, por razões de saúde comprovada.

ARTIGO 251.º

(Protecção contra o despedimento por causas objectivas)

Durante a gravidez e até doze (12) meses após o parto, a trabalhadora goza do regime especial de protecção contra o despedimento individual por causas objectivas e contra o despedimento colectivo de acordo com o estabelecido para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

ARTIGO 252.º

(Complemento de férias)

O período de férias das trabalhadoras com filhos menores a seu cargo é aumentado de um dia de férias por cada filho com idade até catorze (14) anos.

CAPÍTULO XII

Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores

SECÇÃO I

Trabalho de Menores

ARTIGO 253.º

(Princípios gerais)

1. O empregador deve assegurar aos menores ao seu serviço, mesmo em regime de aprendizagem, condições de trabalho adequadas à sua idade, evitando qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e qualquer dano ao seu desenvolvimento integral.

2. O empregador deve tomar todas as medidas tendentes à formação profissional dos menores ao seu serviço, solicitando a colaboração das entidades oficiais competentes sempre que não disponha de estruturas e meios adequados para o efeito.

3. O Estado deve assegurar a criação e funcionamento de estruturas de formação profissional adequadas à integração dos menores na vida activa.

ARTIGO 254.º

(Celebração do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho celebrado com menores que tenham completado a idade mínima de admissão ao trabalho só é válido com autorização expressa dos pais, tutor, representante legal, pessoa ou instituição idónea que tenha o menor a seu cargo ou na sua falta, da Inspecção Geral do Trabalho.

2. Para menores que já tenham completado os dezanove (19) anos de idade, a autorização pode ser tácita.

3. A autorização para celebrar o contrato de trabalho envolve sempre autorização para exercer os direitos e cumprir os deveres da relação jurídico-laboral, para receber o salário e para fazer cessar o contrato.

4. O contrato de trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os catorze (14) anos de idade.

5. O representante legal do menor, a que se refere o n.º 1 deste artigo, pode a todo tempo e por escrito, opor-se à manutenção do contrato de trabalho, produzindo a sua oposição efeitos duas semanas após a entrega ao empregador ou imediatamente, se o fundamento da oposição for a necessidade do menor frequentar estabelecimento de ensino oficial ou acção de formação profissional.

6. A faculdade de oposição do representante legal cessa no caso do menor ter adquirido o estatuto de maior idade, por casamento ou por outro meio legal.

ARTIGO 255.º
(Trabalhos permitidos)

Os menores só podem ser admitidos para a prestação de trabalhos leves, que não envolvam grande esforço físico, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde e o seu desenvolvimento físico e mental e que lhes possibilitem condições de aprendizagem e de formação.

ARTIGO 256.º
(Trabalhos proibidos ou condicionados)

1. É proibido afectar os menores a trabalho que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2. É proibido o trabalho de menores em teatros, cinemas, boîtes, cabarés, dancing e estabelecimentos análogos, bem como o exercício das actividades de vendedor ou propagandistas de produtos farmacêuticos.

3. Os trabalhos cujo exercício é proibido ou condicionado a menores, bem como as condições em que os menores que tenham completado dezasseis (16) anos de idade, podem ter acesso a tais trabalhos, para efeitos de formação profissional prática são estabelecidos por diploma próprio do Titular do Poder Executivo.

ARTIGO 257.º
(Exames médicos a menores)

1. Os menores devem ser sujeitos, antes da sua admissão, a exame médico destinado a comprovar a sua capacidade física e mental para o exercício das suas funções.

2. O exame médico deve ser repetido anualmente, até os dezoito (18) anos de idade, por forma a certificar que do exercício da actividade profissional não resultam prejuízos para a sua saúde e desenvolvimento.

3. A Inspeção Geral do Trabalho pode, por sua iniciativa, determinar a realização de exames médicos intercalares.

4. Sempre que o relatório do exame médico determine a necessidade de adoptar certas condições de trabalho ou a transferência para outro posto de trabalho, deve o empregador dar cumprimento a tais determinações.

5. O empregador é obrigado a manter, em condições de confidencialidade, os relatórios dos exames médicos efectuados aos menores e pô-los sempre à disposição dos serviços oficiais de saúde e da Inspeção Geral do Trabalho.

ARTIGO 258.º
(Remuneração)

O salário dos menores é determinado por referência ao salário do trabalhador adulto da profissão em que esteja a trabalhar ou ao salário mínimo nacional, no caso de exercer funções não qualificadas, e não pode, salvo as situações referidas no artigo 34.º ser inferior a 40% e superior a 70%.

ARTIGO 259.º
(Duração e organização do trabalho)

1. O período normal de trabalho dos menores não pode ser superior a seis (6) horas diárias e trinta e quatro (34) horas semanais, se tiverem menos de dezasseis (16) anos e a sete (7) horas diárias e trinta e nove (39) horas semanais, se tiverem idade compreendida entre dezasseis (16) e os dezoito (18) anos.

2. A prestação de trabalho extraordinário é proibida, podendo excepcionalmente ser autorizada pela Inspeção Geral do Trabalho, se o menor tiver completado dezasseis (16) anos de idade e o trabalho for justificado com a iminência de graves prejuízos, pela verificação de qualquer das situações a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 113.º

3. A prestação excepcional de trabalho extraordinário nas condições a que se refere o número anterior, não pode, em caso algum, exceder as duas (2) horas diárias e sessenta (60) horas anuais.

4. Os menores de dezasseis (16) anos não podem prestar trabalho no período compreendido entre as vinte (20) horas dum dia e as sete (7) horas do dia seguinte e não podem ser incluídos em turnos rotativos.

5. Os menores com idade igual ou superior a dezasseis (16) anos só podem trabalhar no período referido no número anterior no caso de prestação do trabalho em tal período ser estritamente indispensável à sua formação profissional.

ARTIGO 260.º
(Protecção contra o despedimento)

O despedimento de menores fica sujeito ao regime especial de autorização da Inspeção Geral do Trabalho estabelecido no n.º 4 do artigo 207.º.

ARTIGO 261.º
(Condições especiais de trabalho)

O trabalho de menores fica sujeito às seguintes condições especiais:

- a) O horário de trabalho é organizado de forma a permitir-lhes a frequência escolar ou de acções oficiais de formação profissional em que estejam inscritos;
- b) O empregador e os responsáveis do centro de trabalho devem velar, em termos formativos, pela atitude do menor perante o trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a disciplina laboral;
- c) Na medida em que se mostre desajustado às aptidões do menor, a profissão ou especialidade para que foi admitido, deve o empregador facilitar, sempre que possível e depois de consultado o representante legal, a adequação do posto de trabalho e de funções;
- d) O menor só pode ser transferido do centro de trabalho, com autorização expressa do representante legal.

SECÇÃO II

Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida

ARTIGO 262.º

(Princípios gerais)

1. Os empregadores devem facilitar o emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhes condições adequadas de trabalho e colaborando com o Estado em acções apropriadas de formação e aperfeiçoamento ou reconversão profissional ou promovendo-as directamente.

2. As autoridades públicas devem estimular e apoiar, pelos meios mais adequados e convenientes, a acção das empresas na política de emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

ARTIGO 263.º

(Requisitos da ocupação e do posto de trabalho)

As ocupações e os postos de trabalho destinados a trabalhadores afectados na sua capacidade de trabalho, por redução da sua integridade física ou psíquica, quer natural, quer adquirida, devem estar de acordo com o tipo e grau de incapacidade e atender a sua capacidade de trabalho efectiva ou restante.

ARTIGO 264.º

(Duração e organização do trabalho)

1. O horário de trabalho do trabalhador com capacidade reduzida devem ser organizado tendo em conta a sua condição especial.

2. Ao trabalhador referido no número anterior deve ser concedido, sempre que solicitem, o regime de trabalho em tempo parcial, na modalidade consistente na redução do período normal de trabalho diário.

3. Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário ou de trabalho nocturno.

ARTIGO 265.º

(Remuneração)

1. Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, trabalhando em tempo integral, é garantida remuneração calculada segundo os seguintes critérios:

- a) O salário é proporcionalmente correspondente ao grau de capacidade efectiva para o desempenho do posto de trabalho ou funções exercidas;
- b) A certificação do grau de capacidade efectiva é feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelos serviços oficiais de saúde e atende às exigências específicas do posto de trabalho ou actividade que o trabalhador realiza ou vai ocupar;
- c) Se o grau de capacidade efectiva for igual ou superior a 90% em relação ao posto de trabalho ou ocupação, o trabalhador é considerado como tendo uma capacidade efectiva de 100%;

d) O salário nunca pode ser inferior a 50% do devido ao trabalhador que ocupe idêntico posto de trabalho em condições normais de rendimento.

2. A redução de salário resultante da aplicação dos critérios do número anterior não prevalece sobre o princípio de a trabalho de valor igual deve ser pago salário igual.

CAPÍTULO XIII

Promoção Social e Cultural dos Trabalhadores

ARTIGO 266.º

(Princípios gerais)

1. As empresas devem colaborar com as autoridades públicas na política de promoção social e cultural e de desenvolvimento físico dos trabalhadores.

2. Além das obrigações que resultam de outras disposições desta Lei, os empregadores devem, na medida do possível, prosseguir a política subjacente ao disposto nos artigos seguintes, cooperando activamente com os organismos oficiais competentes e com os sindicatos e órgãos representativos dos trabalhadores.

ARTIGO 267.º

(Instalações sociais para os trabalhadores)

As empresas devem, em função da sua capacidade económica, dimensão e condições de organização do trabalho, instalar e manter locais adequados ao repouso, convívio e ocupação de tempos livres dos trabalhadores, bem como a elevação do seu nível cultural e desenvolvimento físico.

ARTIGO 268.º

(Transportes)

As empresas podem assegurar o transporte dos seus trabalhadores aos centros de trabalho com meios próprios ou serviços contratados a terceiros.

ARTIGO 269.º

(Promoção cultural e desportiva)

1. As empresas devem apoiar, na medida do possível, as iniciativas dos trabalhadores tendentes à conservação e divulgação da cultura nacional, designadamente a constituição de agrupamentos de teatro, musicais e de dança e à promoção cultural dos trabalhadores.

2. As empresas devem igualmente apoiar e fomentar as iniciativas dos trabalhadores tendentes à prática desportiva e ao desenvolvimento da cultura física.

ARTIGO 270.º

(Fundo social)

1. As grandes e médias empresas podem criar um fundo social destinado à assistência social aos trabalhadores ou outros mecanismos de protecção social complementar previstos em legislação específica.

2. Uma percentagem do salário do trabalhador deve, por convenção colectiva de trabalho ou por acordo do trabalhador, ser objecto de dedução e afectado ao fundo social.

3. As condições de acesso aos trabalhadores aos benefícios do fundo social são aprovados por regulamento da empresa.

ARTIGO 271.º
(Apoio escolar)

O empregador que esteja autorizado a ter ao seu serviço menores sem a escolaridade obrigatória deve apoiá-los na sua superação escolar colaborando com as entidades competentes para o efeito.

CAPÍTULO XIV
Garantia dos Direitos Emergentes
da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I
Conflitos e Modalidades de Resolução

ARTIGO 272.º
(Conflito individual e colectivo de trabalho)

1. É conflito individual de trabalho o que surja entre o trabalhador e o empregador, por motivos relacionados com a constituição, manutenção, suspensão e extinção da relação jurídico-laboral, ou com a execução do contrato de trabalho e a satisfação dos direitos e cumprimento das obrigações, de uma e de outra parte, decorrentes do mesmo contrato, bem como o recurso das medidas disciplinares aplicadas ao trabalhador.

2. É conflito colectivo de trabalho o que surja no âmbito de uma convenção ou de acordo colectivo de trabalho, de acordo com o previsto em legislação específica.

ARTIGO 273.º
(Modalidades de resolução de conflitos)

1. Os conflitos individuais de trabalho são resolvidos por mecanismos extrajudiciais, nomeadamente a mediação, a conciliação e a arbitragem, bem como por mecanismos judiciais.

2. Os conflitos colectivos de trabalho são resolvidos pelos mecanismos referidos no número anterior, sem prejuízo do estabelecido em legislação específica.

ARTIGO 274.º
(Precedência obrigatória)

1. Todo o conflito judicial de trabalho deve obrigatoriamente ser precedido do recurso a um dos mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2. No caso das partes recorrerem, simultaneamente, a um dos mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos previstos no número anterior, prevalece a modalidade cujo requerimento for registado na data mais antiga.

SUBSECÇÃO I
Mediação

ARTIGO 275.º
(Mediação)

A mediação é um mecanismo de resolução extrajudicial de conflitos da competência da Inspeção Geral do Trabalho e das demais entidades autorizadas por lei.

ARTIGO 276.º
(Requerimento)

1. Em caso de conflito laboral, qualquer das partes pode solicitar a mediação aos serviços da Inspeção Geral do Trabalho, por meio de requerimento.

2. O requerimento referido no número anterior pode ser apresentado de forma oral, devendo os serviços competentes da Inspeção Geral do Trabalho reduzi-lo a escrito.

3. O solicitante deve indicar no requerimento as matérias em conflito, bem como fornecer todos os elementos que possam contribuir para a resolução do conflito.

ARTIGO 277.º
(Procedimento)

1. Após a recepção do requerimento, a Inspeção Geral do Trabalho deve notificar as partes para audiência no prazo de dez (10) dias úteis.

2. Os serviços da Inspeção Geral do Trabalho dispõem de até dez (10) dias úteis após a audiência referida no número anterior para apresentar às partes, em audiência, a proposta de resolução do conflito.

3. Caso a proposta referida no número anterior seja aceite, deve ser elaborado o acordo final e posteriormente assinado pelas partes.

4. O acordo não poderá contrariar normas legais imperativas, incluir disposições menos favoráveis para o trabalhador do que o consagrado na lei, incluir disposições sobre regimes fiscais nem limitar os poderes de organização e de direcção da entidade empregadora.

5. Nos casos em que não tenha havido acordo das partes ou tendo este sido parcial, bem como naqueles que uma das partes não tenha comparecido e haja sido lavrada declaração de impossibilidade, qualquer das partes pode intentar acção judicial, aplicando-se o regime da propositura da acção previsto no regime da conciliação.

6. Se uma das partes não comparecer à audiência e não justificar a sua ausência nos cinco dias seguintes à data marcada para a sessão de mediação, a Inspeção Geral do Trabalho deve emitir uma declaração de impossibilidade de obtenção de acordo.

7. A Inspeção Geral do Trabalho, sempre que se justificar, pode solicitar apoio ao representante do Ministério Público responsável pela conciliação junto dos órgãos judiciais competentes.

ARTIGO 278.º
(Representação do empregador)

À representação do empregador na mediação aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 286.º

ARTIGO 279.º
(Falta de comparência do empregador)

Havendo falta de comparência do empregador à reunião de mediação convocada pela Inspeção Geral do Trabalho, é o mesmo sancionado nos termos estabelecidos em lei específica.

ARTIGO 280.º
(Homologação do acordo)

À homologação do acordo aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 289.º

**ARTIGO 281.º
(Depósito)**

O acordo deve ser lavrado em triplicado, pertencendo um a cada uma das partes e outro depositado e registado nos serviços da Inspeção Geral do Trabalho.

**ARTIGO 282.º
(Propositura da acção)**

Não havendo acordo ou tendo este sido parcial, a parte que tenha solicitado a mediação pode livremente intentar acção judicial, no prazo de trinta (30) dias, devendo para o efeito juntar a declaração de impossibilidade de obtenção de acordo ou a acta da reunião onde constem os termos da mediação.

**SUBSECÇÃO II
Conciliação****ARTIGO 283.º
(Conciliação)**

1. A conciliação é realizada pelo Magistrado do Ministério Público junto dos órgãos judiciais competentes.

2. Em tudo quanto for requerido para o exercício desta, pode o Magistrado do Ministério Público competente solicitar apoio dos serviços da Inspeção Geral do Trabalho.

**ARTIGO 284.º
(Apresentação do pedido)**

1. O pedido de tentativa de conciliação é apresentado em triplicado pelo interessado seja este empregador ou trabalhador, ao Magistrado do Ministério Público competente e deve conter obrigatoriamente:

- a) A identificação do requerente e da entidade contra quem é formulado e respectivas moradas;
- b) As reclamações apresentadas e os respectivos fundamentos descritos de forma sumária mas suficientes;
- c) Sempre que possível, a indicação dos montantes reclamados se os pedidos forem de natureza pecuniária.

2. O pedido de tentativa de conciliação pode ser apresentado oralmente, sendo reduzido a escrito, em triplicado, pelos serviços do Ministério Público.

3. A parte que apresenta o pedido de tentativa de conciliação deve incluir neste todas as reclamações que até à data da apresentação tenha contra a outra parte.

4. Se o Magistrado do Ministério Público competente considerar que o pedido é manifesta e totalmente inviável ou carece de fundamentos legalmente protegidos, deve rejeitá-los mediante despacho fundamentado a proferir dentro dos cinco (5) dias seguintes à apresentação, que é notificado o interessado, a quem mediante termo no processo, é entregue cópia do despacho e do pedido de tentativa de conciliação, se o requerer.

5. No caso de ter havido despacho de rejeição o interessado pode intentar acção no tribunal competente sem precedência da tentativa de conciliação, instruindo a petição com as cópias que recebeu nos termos do número anterior.

6. A suspensão dos prazos de prescrição e de caducidade referidos no artigo 305.º cessa decorridos trinta (30) dias sobre a data em que ao interessado for feita a notificação referida no n.º 4.

7. O Magistrado do Ministério Público competente deve rejeitar o pedido com notificação ao interessado se o órgão de conciliação for territorialmente incompetente.

**ARTIGO 285.º
(Convocação da reunião)**

1. Se não houver despacho de rejeição e dentro do prazo estabelecido no n.º 4 do artigo anterior, o Magistrado do Ministério Público competente deve marcar o dia e hora para a reunião de conciliação a realizar entre o 10.º e o 15.º dias posteriores, procedendo os serviços do Ministério Público ao envio de convocação para as partes dentro das quarenta e oito (48) horas seguintes.

2. As convocações são enviadas pela via mais rápida e segura, tendo em atenção os condicionalismos existentes, podendo também ser enviadas através das autoridades administrativas ou policiais que ficam sujeitas ao dever a cooperação.

3. Em caso de comprovada dificuldade ou perturbação dos sistemas de comunicação, o prazo dentro do qual a conciliação deve ser marcada pode ser alargado por mais trinta (30) dias.

4. A convocação deve indicar o dia, hora e local da reunião e o objecto desta, sendo enviada à parte reclamada acompanhada de cópia do pedido.

5. A reunião pode ser marcada para realização fora das instalações e da localidade onde funciona a estrutura do Ministério Público, em atenção aos interesses das partes ou a outros factores atendíveis previstos na lei.

**ARTIGO 286.º
(Comparências)**

1. À conciliação comparecem pessoalmente as partes.

2. Se o trabalhador for menor, pode fazer-se acompanhar do seu representante legal.

3. O trabalhador pode ainda fazer-se acompanhar de um representante do sindicato a que pertence ou de uma pessoa da sua confiança.

4. O empregador pode fazer-se representar por um director ou trabalhador com funções de responsabilidade no centro de trabalho onde o trabalhador presta ou prestou trabalho, munidos de declaração escrita, que fica junto ao processo, de que constem poderes expressos de representação e a declaração de que fica vinculado pelo que o representante confesse ou aceite.

5. As partes podem ainda fazer-se acompanhar de advogado com procuração, que fica junto ao processo e que é eficaz para a acção judicial que venha a decorrer entre as mesmas partes, no caso de não haver conciliação ou desta ser parcial.

6. Além do Magistrado do Ministério Público, só podem estar presentes na reunião de conciliação as partes, seus representantes e acompanhantes e um funcionário para secretariar.

ARTIGO 287.º
(Falta de comparência)

1. Se faltar algumas das partes, no dia e hora designados para a conciliação, aplica-se o seguinte procedimento:

- a) Se a falta for justificada, até a hora marcada, a realização da conciliação é adiada para um dos dez (10) dias seguintes com envio de nova convocatória à parte faltosa;
- b) Se a falta não for justificada e o faltoso for o requerente da conciliação, o pedido é arquivado;
- c) Se a falta não for justificada e o faltoso for a parte contra a qual o pedido foi apresentado, é entregue ao requerente uma declaração de impossibilidade de realização da tentativa de conciliação e das respectivas causas, para este, se o quiser, propor a acção judicial dentro dos trinta (30) dias seguintes;
- d) Nos casos das alíneas b) e c), é aplicada ao faltoso uma multa, dentro dos limites legais;
- e) Se na segunda reunião marcada para a conciliação esta não for possível, por falta de uma ou das duas partes, mesmo que se trate de falta justificada, não há lugar a segundo adiamento e o pedido é arquivado, com entrega ao requerente da conciliação da declaração a que se refere a alínea c), salvo se a falta for deste e não tiver sido justificada, caso em que se aplica o disposto na alínea b);
- f) A multa aplicada nos termos da alínea d) fica sem efeito no caso do faltoso justificar a falta para que o Magistrado do Ministério Público considere atendível, dentro dos cinco dias seguintes à sua verificação.

2. Iniciada a reunião de conciliação, pode o Magistrado do Ministério Público suspendê-la, para ter continuação no prazo máximo de quinze (15) dias, se qualquer das partes o solicitar, para melhor ponderação do caso, ou se o órgão de conciliação entender dever fazer algumas diligências de apuramento dos factos.

ARTIGO 288.º
(Acto conciliatório)

1. Na reunião de conciliação, estando presente as partes e seus acompanhantes se existirem, o Magistrado do Ministério Público ouve o requerente e o requerido, fazendo de seguida um resumo do pedido e seus fundamentos e da posição da parte requerida, após o que verifica se as partes estão dispostas a conciliar-se.

2. Se não houver conciliação, o Magistrado do Ministério Público informa quais podem ser, em seu entender, face aos elementos até então apresentados e com reserva da apreciação que o tribunal possa a vir fazer, em função da prova produzida e da aplicação da lei, os termos dum acordo pautado por princípios de equidade e de equilíbrio.

3. De seguida, verifica de novo se as partes estão dispostas a conciliar-se e em que termos.

4. Se não houver acordo, o Magistrado do Ministério Público assegura que na acta da reunião fiquem a constar, além da indicação das pessoas presentes e suas qualidades:

- a) O enunciado dos diferentes pontos de reclamação, a indicação do valor de cada uma das reclamações e o valor total do pedido;
- b) Os pontos sobre os quais houve acordo e, sempre que este tenha expressão pecuniária, os valores em que se traduz o acordo sobre cada um desses pontos;
- c) Os prazos acordados para cumprimento voluntário do acordo se este não for cumprido de imediato, o que fica exarada na acta, sempre que se verifique;
- d) Os pontos de pedido de conciliação em relação aos quais houve desistência;
- e) Em caso de conciliação parcial, os pontos sobre os quais não houver acordo, mas dos quais o requerente não desiste, deve para o efeito ser expressamente interrogado.

5. Se não houver acordo, o Magistrado do Ministério Público assegura que na acta fiquem a constar, além da indicação dos presentes e suas qualidades:

- a) As indicações da alínea a) do número anterior;
- b) O valor total do pedido;
- c) Os motivos da falta de acordo;
- d) A declaração do requerente de que não desiste da reclamação apresentada, se assim se pronunciar, devendo ser sempre interrogado a este respeito.

6. As menções exigidas na alínea a) dos n.ºs 4 e 5 podem ser feitas por remissão para o pedido de conciliação se o Magistrado do Ministério Público o considera suficiente para a compreensão da reclamação.

7. A acta da reunião de conciliação é lavrada de imediato e deve ser sempre assinada pelos presentes à reunião que o saibam fazer.

ARTIGO 289.º
(Homologação do acordo)

1. Lavrada e assinada a acta de que conste um acordo, total ou parcial, o Magistrado do Ministério Público exara na mesma despacho de confirmação do acordo alcançado, salvo na situação a que se refere o número seguinte.

2. Se o Magistrado do Ministério Público considerar que o acordo, nos termos em que foi alcançado, lesa os princípios da boa-fé e da equidade, nomeadamente por afectar, de forma grave, direitos do trabalhador, em situação em que estes podem ser satisfeitos, deve declará-lo na acta de forma fundamentada.

3. Verificando-se a falta de despacho de confirmação pelas razões a que se refere o número anterior, qualquer das partes pode declarar, em termo que lhe é tomado de imediato, pretender que o processo incluindo a acta com a declaração

do Magistrado do Ministério Público seja enviado ao tribunal, para homologação pelo juiz.

4. O processo é enviado dentro de cinco dias úteis seguintes à declaração e o juiz, depois de vista pelo Magistrado do Ministério Público competente, decide em definitivo, ponderando os elementos constantes do processo e os fundamentos invocados pelo Magistrado do Ministério Público.

5. A confirmação do acordo, nos termos do n.º 1 ou do n.º 4 deste artigo, confere-lhe a natureza de título executivo, sem prejuízo do controlo de legalidade que, em caso de execução, o juiz deva fazer do acordo confirmado nos termos do n.º 1.

6. O controlo de legalidade referido no número anterior destina-se a verificar se o acordo constante da acta apresentada como título executivo viola disposições legais imperativas ou ofende direitos indisponíveis, mas não pode afectar os direitos de renúncia e de disponibilidade condicionada, estabelecidos no artigo 306.º e o n.º 1 do artigo 178.º.

ARTIGO 290.º
(Propositura da acção)

1. Nos casos em que não tendo havido acordo ou tendo este sido parcial, o requerente tenha feito a declaração, a que se referem a alínea e) do n.º 4 e a alínea d) do n.º 5, ambos do artigo 288.º, o Magistrado do Ministério Público assegura a apresentação do processo no Cartório do Tribunal, contra protocolo, dentro dos cinco dias úteis seguintes à realização da conciliação.

2. No dia seguinte ao da apresentação, o órgão de conciliação notifica ao reclamante a data em que o processo deu entrada no tribunal.

3. Decorrendo o prazo do n.º 1 deste artigo sem que a apresentação tenha sido feita, e sem prejuízo da responsabilidade disciplinar a que haja lugar, pode o reclamante, em requerimento ao Juiz do Tribunal competente, apresentar no Cartório do Tribunal, requerer a notificação do Magistrado do Ministério Público, para a apresentação do processo, no prazo de três dias úteis, sob pena de crime de desobediência.

ARTIGO 291.º
(Aperfeiçoamento do processo)

1. Nos 30 dias seguintes ao registo de entrada do processo ao tribunal, o requerente deve juntar aos autos:

- a) Os meios de prova de que disponha e que não tenha junto ao pedido de conciliação, não podendo arrolar testemunhas em número superior a três (3) por cada facto nem a cinco (5) ou sete (7) no total, conforme a acção caiba ou exceda a alçada no tribunal competente;
- b) O articulado adicional de aperfeiçoamento do pedido, em triplicado, sem contudo criar novas situações relativamente às reclamações e aos valores sobre que incidiu a diligência conciliatória, referidos na acta respectiva.

2. Logo que estejam juntos os documentos referidos no número anterior, ou que tenha decorrido o prazo estabelecido no mesmo número, os autos são conclusos ao juiz.

3. Se não for junto o articulado adicional a que se refere a alínea b) do n.º 1 deste artigo, o juiz deve indeferir a acção, salvo se considerar suficiente para a prossecução a explicitação do pedido e da causa de pedir constantes do processo recebido do órgão de conciliação.

4. Se não forem juntos ou arrolados os meios de prova, aplicam-se as disposições pertinentes da Lei do processo.

5. Junto o articulado adicional de aperfeiçoamento, ou verificada a situação prevista na parte final do n.º 3 deste artigo, o juiz ordena a notificação do réu, para contestar, seguindo-se os termos subsequentes da lei do processo.

6. O prazo referido no n.º 1 deste artigo conta-se da notificação da nomeação do defensor oficioso, se, sendo requerente da conciliação, o trabalhador tiver requerido essa nomeação nos dez (10) dias seguintes do registo da entrada do processo no tribunal.

ARTIGO 292.º
(Recurso)

Da decisão final do juiz pode ser interposto recurso por qualquer uma das partes litigantes para o Tribunal competente nos termos da lei geral do processo.

SUBSECÇÃO III
Arbitragem

ARTIGO 293.º
(Arbitragem voluntária)

1. Para efeitos do presente Diploma, a arbitragem voluntária constitui o mecanismo extrajudicial de resolução de conflitos laborais na qual as partes escolhem livremente os árbitros.

2. Os conflitos colectivos de trabalho são preferencialmente resolvidos através do mecanismo da arbitragem voluntária, nos termos da presente Lei.

ARTIGO 294.º
(Submissão à arbitragem)

1. As partes podem, por acordo, submeter à arbitragem voluntária as matérias em conflito.

2. O recurso à arbitragem do conflito exclui a sua submissão à mediação ou à conciliação.

ARTIGO 295.º
(Composição do Tribunal Arbitral)

1. A arbitragem será realizada por três (3) árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos árbitros das partes.

2. Não podem ser escolhidos para árbitros presidentes os gerentes, administradores, directores, consultores e trabalhadores da empresa ou empresas envolvidas na arbitragem, bem como todos aqueles que tenham algum interesse directo ou relacionado com qualquer das partes e ainda os cônjuges, parentes em linha recta ou até ao terceiro grau da linha colateral, os afins, adoptantes e adoptados das entidades nelas referidas.

ARTIGO 296.º
(Apoio técnico)

Os árbitros podem solicitar às partes e aos organismos públicos competentes os dados e as informações que julguem necessárias para a tomada de decisão e ser assistidos por peritos.

ARTIGO 297.º
(Encargos do processo de arbitragem)

Os encargos do processo da arbitragem são suportados pela entidade empregadora.

ARTIGO 298.º
(Decisão arbitral)

1. A decisão arbitral é tomada por maioria e deve respeitar a legislação laboral em vigor e demais normas aplicáveis e os princípios da imparcialidade e da equidade.

2. Os árbitros devem enviar a decisão arbitral e a respectiva fundamentação a cada uma das partes, e à Inspecção Geral do Trabalho para efeitos de depósito e registo, nos quinze (15) dias seguintes à tomada da decisão.

3. A decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos órgãos do poder judicial e constitui título executivo.

4. Os árbitros decidem com força obrigatória sobre a resolução do conflito.

5. Os árbitros e os peritos que os assistirem estão obrigados a guardar sigilo das informações recebidas sob reserva de confidencialidade.

6. Da decisão arbitral é admitido recurso de anulação.

ARTIGO 299.º
(Anulação da decisão)

A decisão arbitral pode ser anulada pelo tribunal competente a pedido do Ministério Público por algum dos seguintes fundamentos:

- a) Ter sido proferida a decisão por órgão arbitral irregularmente constituído;
- b) Não conter fundamentação;
- c) Ter havido violação do princípio da igualdade das partes, do contraditório em todas as fases do processo e da audiência das partes, oral ou escrita, antes da tomada da decisão final e isso influenciado a resolução do litígio;
- d) Ter o tribunal conhecido de questões de que não podia tomar conhecimento ou ter deixado de se pronunciar sobre questões que devia apreciar;
- e) Não ter a entidade arbitral, sempre que julgue segundo a equidade e os usos e costumes, respeitado os princípios do ordenamento jurídico angolano.

ARTIGO 300.º
(Requisitos da decisão arbitral)

A decisão do Tribunal Arbitral deve ser reduzida a escrito e dela constar:

- a) A identificação das partes;
- b) A identificação de cada árbitro;
- c) O objecto do litígio;
- d) O lugar da arbitragem, o local e a data em que a sentença foi proferida;
- e) A decisão tomada e a respectiva fundamentação;
- f) A assinatura dos árbitros.

ARTIGO 301.º
(Direito supletivo)

Em tudo que pela presente Lei não esteja especialmente regulado, aplicam-se, com as necessárias adaptações, a legislação sobre a arbitragem voluntária.

SECÇÃO II
Prescrição de Direitos e Caducidade do Direito de Acção

ARTIGO 302.º
(Prazo de prescrição)

1. Todos os créditos, direitos e obrigações do trabalhador ou do empregador, resultantes da celebração e execução do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, extinguem-se, por prescrição, decorridos um ano contado do dia seguinte àquele em que o contrato cesse.

2. O prazo de prescrição estabelecido no número anterior aplica-se, em especial, aos créditos de salários, de adicionais e complementos, indemnizações e compensações devidas por cessação do contrato de fornecimento de prestações em espécie e ainda, de reembolso de despesas efectuadas.

3. O disposto nos números anteriores não prevalece sobre o regime especial de prescrição de créditos vencidos no decurso da execução do contrato estabelecido no n.º 1 do artigo 190.º.

ARTIGO 303.º
(Caducidade do direito de acção para reintegração)

O direito de requerer judicialmente a reintegração na empresa, nos casos de despedimento individual ou colectivo, caduca no prazo de cento e oitenta (180) dias contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento.

ARTIGO 304.º
(Caducidade do direito de acção, no caso de direitos não pecuniários)

O direito de exigir o cumprimento de obrigações não pecuniárias ou de prestações de facto que não possam ser satisfeitas após a cessação do contrato caduca no prazo de um (1) ano contado do momento em que se tomam exigíveis.

ARTIGO 305.º
(Suspensão dos prazos)

Os prazos de prescrição e de caducidade estabelecidos nos artigos 302.º a 304.º ficam suspensos com a apresentação do pedido de conciliação, de mediação ou com a propositura da acção judicial em que os créditos ou cumprimentos das obrigações sejam reclamados.

ARTIGO 306.º
(Renúncia ao crédito)

É lícito ao trabalhador, após a extinção da relação jurídico-laboral, renunciar, total ou parcialmente, ao crédito que tenha sobre o empregador, bem como celebrar acordos de conciliação, de transacção e de compensação sobre os mesmos créditos.

SECÇÃO III
Competência dos Tribunais

ARTIGO 307.º
(Competência dos Tribunais)

1. Os Tribunais têm competência para conhecer e julgar todos os conflitos de trabalho.

2. O disposto no número anterior não prejudica outras competências que por lei sejam deferidas aos Tribunais.

3. Com a excepção mencionada no n.º 5 do artigo 284.º, a propositura da acção emergente de conflitos individuais de trabalho é precedida da realização de tentativa de mediação, de conciliação e de arbitragem.

4. A criação, funcionamento e competência territorial dos Tribunais do Trabalho e as normas de processo são as estabelecidas em legislação própria.

ARTIGO 308.º
(Punição das contravenções)

As contravenções ao disposto na presente Lei e demais legislação complementar são punidas com multa, nos termos de diploma próprio que fixa os limites máximo e mínimo de punição para cada conduta contravencional, a competência para a aplicação das multas, os critérios de graduação destas e o prazo de caducidade da acção contravencional.

ARTIGO 309.º
(Inconvertibilidade das multas)

As multas por contravenção às disposições desta Lei e legislação complementar não são convertíveis em prisão.

ARTIGO 310.º
(Regulamentação)

A presente Lei deve ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 6 meses contados da data da entrada em vigor.

ARTIGO 311.º
(Remissão)

As remissões feitas ao longo da presente Lei referem-se a artigos da mesma, salvo indicação expressa em contrário.

ARTIGO 312.º
(Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões surgidas na interpretação e aplicação da presente Lei são resolvidas pela Assembleia Nacional.

ARTIGO 313.º
(Revogação)

É revogada a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, bem como toda a legislação que contraria o disposto na presente Lei.

ARTIGO 314.º
(Entrada em vigor)

A presente Lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Vista e aprovada pela Assembleia Nacional, em Luanda, aos 21 de Abril de 2015.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Fernando da Piedade Dias dos Santos*.

Promulgada aos 4 de Junho de 2015.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

Lei n.º 8/15
de 15 de Junho

A entrada em vigor, em 2010, da Constituição da República de Angola, impõe a necessidade de alteração do regime jurídico do registo eleitoral em vigor desde 2005, com vista a sua adequação aos novos cânones constitucionais.

A Constituição da República de Angola estabelece, no n.º 2 do artigo 107.º, os princípios da oficiosidade e da obrigatoriedade do registo eleitoral, remetendo ao legislador ordinário a sua conceptualização e a definição do seu regime jurídico, o qual deve adequar-se ao estágio actual de desenvolvimento institucional do País.

A Assembleia Nacional aprova, por mandato do povo, nos termos da alínea b) do artigo 161.º e da alínea d) do n.º 2 do artigo 166.º ambos da Constituição da República de Angola, a seguinte:

LEI DO REGISTO ELEITORAL OFICIOSO

CAPÍTULO I
Disposições Gerais

SECÇÃO I
Objecto e Princípios

ARTIGO 1.º
(Objecto)

A presente Lei estabelece os princípios e as regras fundamentais relativos ao registo eleitoral dos cidadãos angolanos maiores, para efeitos de posterior tratamento eleitoral no âmbito da Comissão Nacional Eleitoral.

ARTIGO 2.º
(Princípios)

O registo dos cidadãos maiores rege-se pelos princípios da universalidade, da permanência, da actualidade, da oficiosidade, da obrigatoriedade, da unicidade e inscrição única, transparência e imparcialidade.

ARTIGO 3.º
(Universalidade)

1. Estão sujeitos ao registo eleitoral todos os cidadãos angolanos, maiores de 18 anos.

2. Todos os cidadãos angolanos maiores de 18 anos têm direito de estar inscritos na Base de Dados dos Cidadãos Maiores, com dados identitários e de residência correctos.

3. Em ano de realização de eleições, estão sujeitos ao registo eleitoral, os cidadãos que completem 18 anos de idade até ao dia 31 de Dezembro do respectivo ano.

4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o Ficheiro Informático dos Cidadãos Maiores deve conter apenas os cidadãos que completem 18 anos até à data das eleições.

ARTIGO 4.º
(Permanência e actualidade)

1. A inscrição do cidadão na Base de Dados dos Cidadãos Maiores tem efeito permanente e só pode ser cancelada nos casos e nos termos previstos na presente Lei.