

ORGÃO 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 da República II e 2.ª série é de Kz: 75.00 e para a 3.ª série Kz: 95.00, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a publicação da 3.ª série de depósito prévio a efectuar na tesouraria da Imprensa Nacional • E. P.
As Ires series	Kz: 470 615.00	Ano
AI.ª serie	Kz: 277 900.00	
A 2.ª serie	Kz: 145 500.00	
A 3.ª serie	Kz: 115 470.00	

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

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 revogar a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro - Lei Geral do Trabalho, no sentido de torna-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.

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 c) 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

- 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;
- j) 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. *Arntador*: 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. *ConJrato de trahallo*: 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. *Comrato 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 estagio*: 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. *Comrato de trabalho no domicilio*: é aquele em que a prestação da actividade laboral é realizada no domicilio 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. *Comrato de trabalho rural*: é o que é celebrado para o exercício de actividades profissionais na agricultura, silvicultura e pecuária, sempre que o trabalho esteja dependente do ritmo das estações e das condições climáticas,

8. *Comrato 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. *Comraio 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. *Bmpregador*: 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. *Bmpresa*: 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. *Bmpresa (micro, pequena e media empresa)*: o que se encontra determinado na Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

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

17. *Horario variavel*: 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 jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 44.º da presente Lei.

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

20. *Marinheiro*: e 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 embarcacao.

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

22. *Nomeacao*: e o acto pelo qual um trabalhador, pertencente ou nao ao quadro de pessoal da empresa, e constituído pelo empregador, com o seu acordo expresso, com caracter temporario e exclusivamente nas situacoes previstas nesta Lei, na qualidade de dirigente duma empresa de qualquer natureza ou duma sua unidade estrutural, ou incumbido do exercicio de funcoes caracterizada pela exigencia duma especial relacao de confianca

23. *Periodo normal de trabalho*: e o periodo durante o qual o trabalhador esta a disposicao do empregador para execucao das tarefas profissionais a que se obrigou com o estabelecimento da relacao juridico-lab oral, e que tem como contrapartida o salario-base,

24. *Regime de disponibilidade*: e o regime em que o trabalhador, fora do seu periodo normal de trabalho, deve manter-se a disposicao do empregador, dentro OU fora do centro de trabalho, durante certo periodo de tempo, a fim de ocorrer a necessidade extraordinaries e imprevistas de prestacao de trabalho.

25. *Remuneradio*: e o conjunto das prestacoes economicas devidas por um empregador a um trabalhador em contrapartida do trabalho por este prestado e em relacao aos periodos de descanso legalmente equivalente a prestacao de trabalho.

26. *Tarefairo*: e a pessoa singular ou colectiva que, mediante contrato de subempreiteiro celebrado com um empreiteiro ou contrato de empreitada celebrado com o proprietario da obra, estabelecimento ou industria, se encarrega da realizacao de tarefas OU SetYi-OS determinados, correspondentes a SUA especializacao profissional ou actividade, contratando para isso trabalhador a termo certo ou incerto e fomedendo-lhes as ferramentas e as materias-primas necessaries.

27. *Trabalhador*: e toda a pessoa singular, nacional OU estrangeira residente, que voluntariamente se obriga a colocar a sua actividade profissional, mediante remuneracao, ao service dum empregador, no ambito da organizacao e sob a autoridade e direccao deste.

28. *Trabalhador estrangeiro ndo residencie*: considera-se trabalhador estrangeiro nao residente o cidadao estrangeiro com qualificacao profissional, tecnica ou cientifica em que o Pais nao seja auto-suficiente, contratado em Pais estrangeiro para exercer a sua actividade profissional no espaco nacional por tempo determinado.

29. *Trabalhador estudante*: e aquele se encontra autorizado pelo empregador a frequentar estabelecimento de ensino ou de formacao tecnico-profissional, no periodo correspondente ao horario de trabalho.

30. *Trabalhador nocturno*: e aquele cujo horario de trabalho e totalmente nocturno ou inclui pelo menos tres horas de trabalho nocturno.

31. *Trabalho obrigaorio ou conipulsorio*: e todo o trabalho ou service exigido dum individuo sob ameaca ou coaccao, e para o qual ele nao se ofereceu livremente.

32. *Trabalhoextraordinario*: e o prestado fora do periodo normal de trabalho diario, em antecipacao no prolongamento do periodo normal, no intervalo de descanso e refeicao e no dia ou meio-dia de descanso complementar e semanal.

33. *Recuperacode imerruptio do trabalho*: ocorre em situacoes de paragem da actividade com interrupcao colectiva do trabalho num centro de trabalho ou parte deste por razoes de forca maior que nao sejam resultantes de greve ou outras situacoes de conflito laboral, nem de ferias ou dias feriados, as horas de trabalho perdidas podem ser recuperadas nos seis meses seguintes por decisao do empregador.

34. *Modulacdo de horarios*: ocorre por convencao colectiva de trabalho ou acordo do empregador com o orgao representativo dos trabalhadores.

ARTIGO 4.º
(Direito ao trabalho)

1. Todos os cidadaos tem direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminacao baseada na raca, cor, sexo, origem etnica, estado civil, origem e condicao social, razoes religiosas, opiniao politica, filiacao sindical e lingua.

2. O direito ao trabalho e inseparavel do dever de trabalhar, sem prejuizo das limitacoes derivadas da diminuicao da capacidade de trabalho por razoes de doenca comum ou profissional ou ainda de invalidez.

3. Todos os cidadaos tem direito a livre escolha e exercicio da profissao, sem restricoes, salvo as excepcoes previstas por lei.

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

ARTIGO 5.º
(Proibi-cao do trabalho obrfgatorto ou compulsivo)

1. O trabalho obrigatorio ou compulsivo e proibido.

2. Nao e trabalho obrigatorio OU compulsivo:

- a) O trabalho ou service prestado exclusivamente ao abrigo das leis militares ou de service civico de interesse geral prestado de forma voluntaria;
- b) O trabalho prisional em instituicoes penitenciarias;
- c) Os trabalhos cornunitarios, considerados obriga-~oes civicas 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 service exigido em casos de forca maior, designadamente guerra, inundacoes, fome, epidemias, invasao de animais, insectos ou parasitas prejudiciais e de modo gem! todas as circunstaiacias

que ponham em risco as condicoes normais de vida do conjunto ou duma parte da populacao,

ARTIGO 6.º

(Obrigacees do Estado relativas ao direito ao trabalho)

1. Para garantir o direito ao trabalho, compete ao Estado, atraves de planos e programas de politica economica e social, assegurar a execucao de uma politica de fomento do emprego produtivo e livremente escolhido, ea criacao de um sistema de protecao social na situacao de desemprego e nas situacoes de falta ou de incapacidade para o trabalho.

2 Na execucao das politicas publicas de fomento do emprego, o Estado desenvolve, dentre outras, as seguintes actividades:

- a) Colocacao;
- b) Estudos do mercado de emprego;
- c) Promocao de emprego;
- d) Informacao e orientacao profissional;
- e) Formacao profissional;
- f)** Requalificacao profissional;
- g) Protecao do mercado de emprego e valorizacao da mao-de-obra nacional.

ARTIGO 7.º

(Direitos conexos com o direito ao trabalho)

1. Alem do direito ao trabalho e ao livre exercicio da profissao, constituem direitos fundamentais dos trabalhadores:

- a) A liberdade sindical e conseqente direito a organizacao e ao exercicio da actividade sindical;
- b) O direito de negociacao colectiva;
- c) O direito a greve;
- d) O direito de reuniao e de participacao na actividade social da empresa.

2. Os direitos previstos no numero anterior sao exercidos no quadro das disposicoes 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 obrigacoes laborais;
- b) A observancia da disciplina, deontologia e civilidade no local de trabalho;
- c) A aptidao, preparacao e superacao profissional continua.

ARTIGO 9.º

(Fontes de regulamentacao do direito ao trabalho)

1. Constituem fontes de regulamentacao do direito ao trabalho:

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

2. A aplicacao das fontes mencionadas no numero anterior segue o principio da hierarquia dos actos normativos.

3. Em caso de conflito entre as disposicoes de varias fontes, prevalece a solucao que, no seu conjunto e no que respeita as disposicoes quantificaveis, se mostrar mais favoravel ao trabalhador, salvo se as disposicoes de nivel superior forem imperativas.

4. Os usos e costumes so sao applicaveis no caso de falta de normas legais ou convencionais ou por remissao destas.

CAPITULO II

Estabelecimento da Relacao Juridico-Laboral

SECÇÃO I

Contrato de Trabalho

ARTIGO 10.º

(Constituicao)

1. A relacao juridico-laboral constitui-se com a celebracao do contrato de trabalho e torna mutuamente exigiveis os direitos e os deveres do trabalhador e do empregador que sao partes no contrato.

2. Excepcionalmente, nos casos previstos nesta Lei, a relacao juridico-laboral pode constituir-se por nomeacao.

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 remuneracao, sendo a responsabilidade em caso de incumprimento da promessa regulada nos termos gerais do direito.

ARTIGO 11.º

(Relacoes de caracter especial)

1. Sao relacoes juridico-laborais de caracter especial as respeitantes as seguintes modalidades de trabalho:

- a) Trabalho domestico;
- b) Trabalho prisional em instituicoes penitenciarias;
- c) Actividades desportiva profissional;
- d) Actividade artistica em espectaculo publico;
- e) Qualquer outro trabalho que por lei seja declarado como relacao juridico-laboral de caracter especial.

2. A regulamentacao das relacoes juridico-laborais de caracter especial respeita os principios e os direitos fundamentais reconhecidos na Constituicao da Republica de Angola e nas leis vigentes.

3. As relacoes de caracter especial regem-se pela presente Lei em tudo o que se mostrar adaptado a sua natureza.

ARTIGO 12.º

(Sujeitos)

Sao sujeitos do contrato do trabalho e da relacao juridico-laboral o empregador e o trabalhador,

ARTIGO 13.º

(Capacidades)

1. É valida a relacao juridico-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 instituicao idonea

2. O contrato de trabalho celebrado sem a eutonizacao prevista no numero anterior é anulavel 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
(Formas 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:

- r*) 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 a 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 previo referido no numero anterior constitui o empregador na obrigacao de pagar ao trabalhador uma compensacao correspondente ao periodo do aviso previo.

ARTIGO 18.º
(Periodo de experienta)

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

2. As partes podem aumentar a duracao do periodo experimental, por escrito, ate quatro meses, no caso de trabalhadores que efectuem trabalhos de elevada complexidade tecnica e de dificil avaliacao e ate seis (6) meses no caso de trabalhadores que desempenhem funcoes de gestao e direccao,

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

4. O periodo de experiencia destina-se a apreciacao da qualidade dos services do trabalhador e do seu rendimento, por parte do empregador, e por parte do trabalhador a apreciacao das condicoes de trabalho, de remuneracao, de higiene e seguranca e do ambiente social da empresa.

5. Durante o periodo de experiencia qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho, sem obrigacao de pre-aviso, indemnizacao ou apresentacao de justificacao, devendo o empregador efectuar o pagamento da remuneracao devida pelo trabalho prestado.

6. Decorrido o periodo de experiencia sem que qualquer das partes faça uso do disposto no numero anterior, o contrato de trabalho consolida-se contando-se a antiguidade desde o inicio da prestacao do trabalho.

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

1. E nulo e de nenhum efeito o contrato celebrado numa das seguintes condicoes:

- a) Ser o seu objecto ou fim contrario a lei e a ordem publica;
- b) Tratar-se de actividade para cujo exercicio a lei exija a posse de titulo profissional e o trabalhador nao for detentor do mesmo titulo;
- c) Estar o contrato legalmente sujeito a visto ou autorizacao previa ao inicio da prestacao do trabalho e o mesmo nao tiver sido obtido.

2. Sao nulas as clausulas ou estipulacoes do contrato que:

- a) Contrariem normas legais imperativas;
- b) Conttenham discriminacoes ao trabalhador em razoes da idade, emprego, carreira profissional, salaries, duracao e demais condicoes de trabalho, por circunstancia da raca, cor, sexo, cidadania, origem etnica, estado civil, condicao social, ideias religiosas ou politicas, filiacao sindical, vinculo de

parentesco com outros trabalhadores da empresa e lingua.

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

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

1. A nulidade de clausulas do contrato nao afecta a validade deste, salvo sea parte viciada nao poder ser suprimida e nao for possivel sem eta realizar os fins que os contratantes se propuserem ao celebra-lo.

2. As clausulas nulas sao substituidas pelas disposicoes applicaveis das fontes superiores referidas no n.º 1 do artigo 9.º

3. As clausulas que estabelecam condicoes ou prestacoes remuneratorias especiais, como contrapartida de prestacoes estabelecidas na parte nula, mantem-se suprimidas, no todo ou em parte, na sentence que declare a nulidade.

4. O contrato nulo ou anulado produz efeitos como se fosse valido enquanto se mantiver em execucao.

5. A nulidade pode ser declarada pelo tribunal competente a todo tempo, officiosamente ou a pedido das partes ou da Inspeccao 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 celebracao do contrato.

7. Cessando a causa da invalidade durante a execucao do contrato, este fica com validade desde o inicio, mas se o contrato for nulo, a convalidacao so produz efeitos desde a cessacao da causa da nulidade.

SEC.º AO II
Modalidade Especiais de Contrato de Trabalho

ARTIGO 21.º
(Contratos de trabalho especiais)

1. Sao contratos de trabalho especiais:

- a) Contrato de grupo;
- b) Contrato de empreitada ou tarefa;
- c) Contrato de aprendizagem e o contrato de estagio;
- d) Contrato de trabalho a bordo de embarcacoes de comercio e de pesca;
- e) Contrato de trabalho a bordo de aeronaves;
- f) Contrato de trabalho no domicilio;
- g) Contrato de trabalho de trabalhadores civis em estabelecimentos fabris militares;
- h) Contrato de trabalho rural;
- i) Contrato de trabalho de estrangeiros nao residentes;
- j) Contrato de trabalho temporario;
- k) Outros contratos como ta declarados por lei.

2. Aos contratos de trabalho especiais aplicam-se as disposicoes comuns desta lei, com as excepcoes e especialidades estabelecidas nos artigos seguintes e em legislacao especifica.

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 a 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 se-lo-a 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 igual classificação profissional ou caso a 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 a 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 (lútuas, e deve indicar se a contratação é concluída por tempo indeterminado ou determinado por uma só viagem.

2. Se o contrato é celebrado para 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 malitimas e efectuar no porto de destino em que a viagem é considerada concluída.

3. É dispensada a redacção 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 a 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 ocorridas a bordo;

§) 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 a 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 e 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 a 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 estabelecerem 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 de outras 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, designada 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) Aprofundação 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;

j) 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 300/0, 500/0 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 90/0 do salário devida ao trabalhador da respectiva profissão e 1000/0 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 as normas estabelecidas na Seccao III deste capitulo.

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 a 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 a 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 as disposições da Seccao II deste capitulo.

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 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 a 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;

j) 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 à obtenção e elevação da sua qualificação para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

2. O aperfeiçoamento profissional ou formação profissional continua 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 continua 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 funcoes adequadas as suas aptidoes e preparacao profissional dentro do genero do trabalho para que foi contratado;
- d) Gozar efectivamente os descansos diaries, semanais e anuais garantidos por lei e nao prestar trabalho extraordinario fora das condicoes em que a lei tome legitima a exigencia da sua prestacao;
- e) Receber um salario justo e adequado ao seu trabalho, a ser pago com regularidade e pontualidade, nao podendo ser reduzido, salvo nos casos excepcionais previsto por lei;
- jj) Ser abrangido na execucao dos planos de formacao profissional, para melhoria do desempenho e acesso a promocao e para evolucao na carreira profissional;
- g) Ter boas condicoes de seguranca, saude e higiene no trabalho, a integridade fisica e aser protegido no caso de acidente de trabalho e doencas profissionais;
- h) Exercer individualmente o direito de reclamacao e recourse no que respeita as condicoes de trabalho e a violacao dos seus direitos;
- i) Ser abrangido a adquirir bens ou utilizar services fomecidos pelo empregador ou por pessoa por este indicado.

ARTIG044.º

(Deveres do trabafhador)

Sao deveres do trabalhador:

- a) Preslar o trabalho com diligencia 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 services;
- b) Cumprir as ordens e instrucoes dos responsaveis, relativas a execucao, disciplina e seguranca no trabalho, nos termos da lei;
- c) Ser assiduo e pontual e avisar o empregador em caso de impossibilidade de comparencia, justificando os motivos da ausencia;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os responsaveis os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa e prestar auxilio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho;
- e) Utilizar de forma adequada os instrumentos e materiais fomecidos pelo empregador para a realizacao do trabalho, incluindo os equipamentos de proteccao individual e colectiva e proteger os bens

da empresa e os resultados da producao contra danos, destruicao, perdas e desvios;

- jj) Cumprir rigorosamente as regras e instrucoes de seguranca, saude e higiene no trabalho e de prevencao de incendios e contribuir para evitar riscos que possam por em perigo a sua seguranca, dos companheiros, de terceiros e do empregador, as instalacoes e materiais da empresa;
- g) Guardar sigilo profissional, nao divulgando informacoes sobre a organizacao, metodos e tecnicas de producao, negocios do empregador, e guardar lealdade, nao negociando ou trabalhando por conta propria ou por conta alheia em concorrencia com a empresa;
- h) Nao realizar reunioes de indole partidaria no centro de trabalho;
- t) Cumprir as demais obrigacoes impostas por lei ou convencao colectiva de trabalho, ou estabelecidas pelo empregador dentro dos seus poderes de direccao e organizacao,

ARTIG045.º

(Restricoes à liberdade de trabalho)

1. E licita a clausula do contrato de trabalho pela qual se limita a actividade do trabalhador por um periodo de tempo que nao pode ser superior a tres (3) anos a contar da cessacao do trabalho nos casos em que ocorram em conjunto a seguintes condicoes:

- a) Constar ta! clausula do contrato do trabalho escrito ou de adenda ao mesmo;
- b) Tratar-se de actividade cujo exercicio possa causar prejuizo efectivo ao empregador a ser caracterizado como concorrencia desleal;
- c) Ser atribuido ao trabalhador um salario, durante o periodo de limitacao de actividade, cujo valor constara do contrato ou adenda, em cuja fixacao se atendera ao facto do empregador ter realizado despesas significativas com a formacao profissional do trabalhador.

2. E tambem licita, desde que reduzida a escrito, a clausula pela qual um trabalhador beneficiando de aperfeicoamento profissional ou de curso de formacao superior, com os custos suportados pelo empregador, se obriga a permanecer ao service do mesmo empregador durante um certo periodo, desde que este periodo nao ultrapasse um ano para as formacoes de aperfeicoamento profissional e ate tres anos para os cursos de formacao superior,

3. No caso do m'nnero anterior, o trabalhador pode desobrigar-se da permanencia ao service, restituindo ao empregador o

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

4. O empregador que admita um trabalhador dentro do periodo de limitacao da actividade ou da permanencia na empresa, e solidariamente responsavel pelos prejuizos causados por aquele ou pela importancia por ele nao restituída.

SEC<;AOII
Disciplina Lab oral

ARTIG046.º
(Poder disciplinar)

1. O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu service e exerce-o em relacao as infraccoes disciplinares por estes cometidos.

2. O poder disciplinar e exercido directamente pelo empregador ou pelos responsaveis da empresa, mediante delegacao de competencia expressa.

3. O empregador pode mandar instaurar um inquerito previo de duracao nso superior a oito dias nos casos em que a infraccao ou o seu autor nao estiverem suficientemente determinados.

ARTIG047.º
(Medidas disciplinares)

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

- a) Admoestacao verbal;
- b) Admoestacao registada;
- c) Reducao temporaria do salario;
- d) Despedimento disciplinar;

2. A medida de reducao do salario pode ser fixada entre um a seis (6) meses, dependendo da gravidade da infraccao, nao podendo a reducao ser superior a 200/odo salario-base mensal.

3. Os valores dos salaries nao pagos ao trabalhador em virtude da reducao a que se refere o n.º 2 deste artigo, sao depositados pelo empregador na conta da Seguranca Social, com a mencao «Medidas Disciplinares» e o nome do trabalhador, devendo incidir tambem sobre esses valores as contribuicoes do trabalhador e do empregador para a Seguranca Social.

ARTIG048.º
(Procedimento disciplinar)

1. A aplicacao de qualquer medida disciplinar, salvo a admoestacao verbal e a registada, e nula se nao for procedido de audiencia previa do trabalhador, segundo o procedimento estabelecido nos numeros e artigos seguintes.

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

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

c) Informacao de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por ate tres (3) testemunhas ou pessoas da sua confianca, pertencentes ou nao ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado.

3. A convocatoria pode ser entregue ao trabalhador contra recibo na copia na presenca de duas testemunhas ou com envio por correio registado.

4. Se o trabalhador nao poder ser contactado por razoes ligadas a pratica da infraccao pode o empregador, noprazo de dez (10) dias uteis, aplicar de imediato a medida disciplinar.

ARTIG049.º
(Entrevista)

1. O empregador e o trabalhador durante a entrevista podem, respectivamente, fazer-se acompanhar por uma e ate tres (3) pessoas da sua confianca ou testemunhas, vinculados ou nao a empresa.

2. No decorrer da entrevista, o empregador ou o seu representante expoe as razoes da medida disciplinar que pretende aplicar e ouve as explicacoes 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 apes a sua conclusao.

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

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

ARTIGO 50.º
(Aplicacao da medida disciplinar)

1. A medida disciplinar nao pode servalidamente decidida antes de decorridos tres dias uteis ou depois de decorridos trinta (30) dias sobre a data em que a entrevista se realize.

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

3. Sendo o trabalhador representante sindical ou membro do orgao de representacao dos trabalhadores, e enviada, no mesmo prazo, copia da comunicacao feita ao trabalhador, ao sindicato ou ao orgao de representacao, devendo este pronunciar-se no prazo de dez dias uteis,

ARTIGO 51.º
(Gradação 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 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 culposos 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 celebrados 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

(Infermacao e registo da Inspeccao Geml do Trab alho)

1. Sempre que o regulamento intemo ou restantes modalidades de normas previstas no artigo 38.º tratem de prestacao e discipline, dos sistemas de remuneracao, de rendimento do trabalho ou de seguranc;a, saude e higiene no trabalho, o empregador deve remeter o respectivo regulamento para informacao e registo da Inspeccao Geraldo Trabalho.

2. Em caso de deteccao de irregularidades, a Inspeccao Geraldo Trabalho deve accionar os mecanismos de correccao,

ARTIGO 64.º

(Publicacao)

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

2. O regulamento so pode entrar em vigor depois de decorridos dez (10) dias uteis contados da publicacao na empresa.

ARTIGO 65.º

(Eficacia)

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 obrigatorio, nos termos da alinea i) do artigo 44.º

ARTIGO 66.º

(Nulidade e regime sucedane o)

Sao nulas as disposicoes do regulamento que tratem de materias estranhas as indicadas no artigo 38.º e sao substituidas pelas disposicoes da lei ou da convencao colectiva as que se nao mostrem conforme com estas.

ARTIGO 67.º

(Regulamentos obrigatorios)

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

CAPITULO IV

Modificacao da Relacao Juridico-Laboral

SECÇÃO: AOI

Mudanca do Empregador

ARTIGO 68.º

(Situacoes abrangidas)

1. A modificacao na situacao juridica do empregador e a mudanca na titularidade da empresa ou centro de trabalho nao extinguem a relacao juridico-laboral e nao constitui justa causa de despedimento.

2. Entende-se por mudanca na situacao juridica a sucessao, fusao, transformacao, cisao ou outra alteracao juridica sofrida pela empresa.

3. Entende-se por mudanca na titularidade o traspasse, cessao de arrendamento ou qualquer outro facto ou acto que envolva transmissao da exploracao da empresa centro de trabalho ou parte deste, por negocio juridico celebrado entre o anterior e o novo titular

4. Se a mudanca na titularidade ou na transmissao da exploracao da empresa, centro de trabalho ou parte deste resultar de decisao judicial, aplica-se o disposto no n.º 1 deste artigo, sendo mantido o exercicio da actividade anterior se a decisao judicial o determinar de forma expressa.

ARTIGO 69.º

(Estabilidade da relacao juridico-laboral)

1. O novo empregador desde que mantenha a actividade prosseguida antes da mudanca assume a posicao do anterior empregador nos contratos de trabalho e fica sub-rogado nos direitos e obrigacoes daqueles resultantes das relacoes juridico-laborais, mesmo que tenham cessado antes da mudanca do empregador.

2. Os trabalhadores mantem a antiguidade e os direitos adquiridos e em formacao ao service do anterior empregador.

3. O disposto no n.º 1 deste artigo nao se aplica se os trabalhadores continuarem ao service do primeiro empregador noutra centro de trabalho, nos termos disposto no artigo 79.º

4. Nos vinte e dois (22) dias uteis seguintes a mudanca de empregador, os trabalhadores tem direito de rescindir o contrato de trabalho com aviso previo,

ARTIGO 70.º

(Co-responsabilidade dos empregadores)

1. A sub-rogacao nas obrigacoes do anterior empregador fica limitada as contraidas nos doze (12) meses anteriores a mudanca, desde que ate vinte e dois (22) dias uteis antes dessa se efectuar, o novo empregador avise os trabalhadores de que devem reclamar os seus creditos ate ao segundo dia util anterior a data prevista para a mudanca

2. O aviso a que se refere o numero anterior deve ser feito mediante informacao aos trabalhadores, afixada nos locais habitualmente frequentados por eles na empresa ou centro de trabalho ou mediante comunicacao ao orgao representativo dos trabalhadores, dando conta da prevista mudanca da situacao juridica ou da titularidade da data em que esta ocorre, da necessidade de serem reclamados os creditos e da data em que termina a reclamacao,

3. Pelos creditos nao reclamados e pelos vencidos em momento anterior ao referido no n.º 1 deste artigo, continua responsavel solidariamente com o novo pelas obrigacoes contraidas por este para com os trabalhadores nos doze (12) meses posteriores a transmissao.

4. O anterior empregador responde solidariamente com o novo pelas obrigacoes contraidas por este para com os trabalhadores nos doze meses anteriores a transmissao.

ARTIGO 71.º

(Obrigaçao do novo empregador)

O novo empregador fica obrigado a manter as condicoes de trabalho a que por convencao colectiva ou pratica interna estava obrigado o anterior, sem prejuizo das alteracoes permitidas nos termos desta Lei.

ARTIGO 72.º

(Comunicacao e Inspeccao Geral do Trabalho)

Nos quinze (15) dias uteis seguintes a mudanca, o novo empregador e obrigado a comunicar a Inspeccao Geral do Trabalho, com indicacao da sua causa e do destino dos trabalhadores, tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 69.º

SECÇÃO II

Transferencia para Funcoes Diferentes
ou para Novo Posto de Trabalho

ARTIGO 73.º

(Modificacao temporaria de funcoes por razoes
respeitantes ao empregador)

1. O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador do posto de trabalho ou encarrega-lo de services proprios de diferente categoria ocupacional, desde que da transferencia nao resulte modificacao substancial da situacao juridico-laboral do trabalhador.

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

3. A transferencia temporaria nao pode durar mais de quinze (15) meses, salvo se se tratar da substituicao de um trabalhador temporariamente impedido ou se for acordado pelas partes o prolongamento deste periodo.

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

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

ARTIGO 74.º

(Modificacao temporaria de funcoes
por razoes respeitantes ao trabalhador)

A transferencia temporaria para posto de trabalho ou funcoes de remuneracao mais baixa tambem pode ocorrer a pedido do trabalhador por razoes series a este respeitantes e por razoes de doenca com juncao da declaracao medica.

ARTIGO 75.º

(Modificacao de funcoes com caracter definitivo)

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

- a) No caso de extincao do posto de trabalho que ocupava;
- b) Por diminuicao da capacidade fisica ou psiquica, necessaria ao desempenho das tarefas inerentes ao seu posto de trabalho, seja por acidente ou outra cause;
- c) A seu pedido, justificado por razoes ponderosas,

2. No caso das alneas a) e b) do numero anterior, nao sendo possivel a mudanca 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 e feita por escrito, assinada pelos trabalhadores e pelo empregador,

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

SECÇÃO III

Mudanca de Centro ou Local de Trabalho

ARTIGO 77.º

(Local de trabalho)

1. Se a actividade profissional do trabalhador e exercida predominantemente no exterior das instalacoes da empresa, quer por trabalhar em centros de trabalho moveis ou itinerantes, quer por se tratar de actividade externa e variavel quanto ao local da respectiva prestacao, considera-se local de trabalho o centro de trabalho de que se encontra administrativamente dependente para receber instrucoes quanto ao service a realizar e para prestar conta da actividade desenvolvida.

2. O trabalhador tem direito a estabilidade no local de trabalho, sendo-lhe apenas exigivel a alteracao temporaria ou definitiva do local de prestacao do trabalho nas situacoes previstas no numero anterior e nos artigos seguintes.

ARTIGO 78.º

(Mudanca temporaria de local de trabalho)

1. Por razoes tecnicas e organizativas, de producao ou outras circunstancias 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 mudanca temporaria do trabalhador sao regulados por acordo das partes, devendo no mesmo ser salvaguardado o acrescimo de despesas do trabalhador.

3. Quando o trabalhador se oponha a transferencia temporaria, invocando justa causa, e a recusa apresentada a Inspeccao Geral do Trabalho, sem prejuizo do trabalhador cumprir a ordem de transferencia.

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

ARTIGO 79.º

(transferencia definitiva de local de trabalho)

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

- a) Mudanca total ou parcial do centro de trabalho para outro local;
- b) Extincao do posto de trabalho, havendo noutro centro de trabalho posto adequado a qualificacao profissional e aptidoes do trabalhador;
- c) Por razoes tecnicas e organizativas ou de producao,

2. No caso das alineas a), b) e c) do numero anterior, e havendo recusa do trabalhador quanto a transferencia, aplica-se o disposto no 2.º do artigo 75.º

ARTIGO 80.º

(Direitos do trabalhador em caso de transferencia defaultiva)

As condicoes de transferencia definitiva do trabalhador, nos termos previstos no artigo anterior, sao estabelecidas por acordo das partes, devendo no mesmo ser salvaguardado o acrescimo de despesas ea estabilidade familiar do trabalhador em funcao da transferencia.

CAPITULOV

Condicoes de Prestacao do Trabalho

SECÇÃO: AOI

Seguranca, Saude e Higiene no Trabalho

ARTIGO 81.º

(Obrigaçoes gerais do empregador)

1. Alem dos deveres estabelecidos nesta Lei, designadamente na alinea g) do artigo 41.º, sao obrigacoes gerais do empregador, no que respeita a seguranca, saude e higiene no trabalho:

- a) Tomar as medidas necessaries no ambito da seguranca, saude e higiene no trabalho;
- b) Fazer o seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiarios, contra o risco de acidentes de trabalho e doencas profissionais, salvaguardando as pequenas e micro-empresas;
- c) Organizar e dar formacao pratica apropriada em materia de seguranca, saude e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de tecnica e processo de trabalho, que usem novas substancias cuja manipulacao envolva riscos ou que regressem ao trabalho apes uma ausencia superior a seis (6) meses;
- d) Cuidar que nenhum trabalhador seja exposto a accao de condicoes ou agentes fisicos, quimicos, biologicos, ambientais ou de qualquer outra natureza ou a pesos, sem ser avisado dos prejuizos que possam causar a saude e dos meios de os evitar;
- e) Garantir aos trabalhadores roupas, calçados e equipamento de proteccao individual, quando seja necessario para prevenir, na medida em que seja razoavel, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saude, impedindo o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de proteccao individual;

- f) Tomar a devida nota das queixas e sugestoes apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condicoes de trabalho e adoptar as medidas convenientes;
- g) Colaborar com as autoridades sanitaries para a erradicacao de epidemias e simacoes endemicas locais;
- h) Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instrucoes sobre a seguranca, saude e higiene no trabalho;
- i) Cumprir todas as demais disposicoes legais sobre seguranca, saude e higiene no trabalho que lhe sejam aplicaveis,

2. O empregador que nao cumpra o disposto na alinea b) do numero anterior ou que tenha deixado de cumprir as obrigacoes impostas pelo contrato de seguro alem das sancoes a que esta sujeito, fica directamente responsavel pela consequencia dos acidentes e doencas verificadas.

ARTIGO 82.º

(Colaboracao entre empregadores)

Quando mais de uma empresa exerca simultaneamente a sua actividade num mesmo local de trabalho, devem todos os empregadores colaborarna aplicacao das regras de seguranca, saude e higiene previstas nesta seccao e na legislacao aplicavel, sem prejuizo da responsabilidade de cada um deles em relacao a seguranca, saude e higiene dos seus proprios trabalhadores.

ARTIGO 83.º

(Obrigaçoes dos trabalhadores)

Alem dos deveres estabelecidos nesta Lei, designadamente na alinea f) do artigo 44.º, os trabalhadores sao obrigados a utilizar correctamente os dispositivos e equipamentos de seguranca, saude e higiene no trabalho, a nao os retirar nem os modificar sem autorizacao do empregador.

ARTIGO 84.º

(Responsabilidade criminal)

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

ARTIGO 85.º

(Obrigaçoes imediatas do empregador)

Em caso de acidentes de trabalho ou doencas profissionais, o empregador e obrigado a:

- a) Prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte adequado ate o centro medico ou unidade hospitalar onde possa ser tratado;
- b) Participar as entidades competentes o acidente ou doenca, desde que provoque impossibilidade para o trabalho, no prazo e segundo o procedimento previsto na legislacao propria;

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

ARTIGO 86.º
(Outras obrigações do empregador)

Alem 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 das outras 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 inspeção dos sectores da saúde, dos serviços de protecção civil, bem como dos serviços de inspeção 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 exercam 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, e 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.

SECç:AOII
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.

CAPITULO VI

Organização e Duração Temporal do Trabalho

SECÇÃO AO 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 nº1 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 para 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, atualizado, 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 AO II Período Normal de Trabalho

ARTIGO 95.º (Duração)

1. Com as exceções 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 tome 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 de de quarenta e cinco minutos se no centro de trabalho estiver em funcionamento refeitorio que forneça refeições aos trabalhadores ou de uma hora e meia em caso contrario.

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 não 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 e 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 200%, 15%, 100% 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 realize 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 a 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, e 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) 200% para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 15% para os trabalhadores das médias empresas;
- c) 100% 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 às 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 pos-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 pos-laboral deve ser dispensado no dia de prestação de provas de frequência e exame escolares, sem direito a 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 numero anterior deve constar do processo individual do trabalhador,

ARTIGO 108.º
(Limites de Isencao)

1. Aos trabalhadores isentos de horario de trabalho e 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 horario de trabalho mediante acordo nao trabalham, em media, mais de dez (10) horns por dia e tem direito a um intervalo de descanso e refeicao de uma hora durante o tempo de trabalho diario.

ARTIGO 109.º
(Remuneracao da isencao)

1. Os trabalhadores isentos de horario de trabalho mediante acordo tem direito a uma remuneracao adicional correspondente ao valor auferido por cada hora normal de trabalho efectivo.

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

3. Cessando a isencao de horario de trabalho, deixa de ser devida a remuneracao adicional referida no numero anterior.

SEC<;AOV
Trabalho Nocturno

ARTIGO 110.º
(Nocturno)

1. O trabalho nocturno e aquele cujo horario de trabalho e totalmente nocturno ou inclui pelo menos tres horas do periodo compreendido entre as vinte (20) horas as 6 horas do dia seguinte.

2. Para efeitos do disposto no numero anterior nao e considerado trabalho nocturno as actividades que pela sua natureza sao desenvolvidas durante o periodo nocturno, nomeadamente:

- a) O trabalho de seguranca pessoal e patrimonial;
- b) O trabalho prestado pelos services de saude, incluindo as farmacias;
- c) O trabalho prestado por ponderosas razoes de emergencia;
- d) O trabalho prestado em regime de tumos;
- e) O trabalho prestado em regime de horas extraordinarias;
- f) O trabalho prestado pennisantemente a colectividade, nomeadamente nas areas da energia e aguas, dos transportes e das comunicacoes;
- g) O trabalho prestado em empresas de laboracao continua;
- h) O trabalho domestico;
- i) O trabalho prestado por civis em estabelecimentos militares e para-militares;
- j) O trabalho prestado nas grandes superficies comerciais e nos centros comerciais;

k) O trabalho regulado por regime especial.

3. Podem os titulares das areas de tutela do trabalho, da saude e da actividade em que o trabalho seja desenvolvido definir em diploma proprio outro tipo de actividades em que nao se aplique o regime de trabalho nocturno.

ARTIGO 111.º
(Duracao)

O periodo de trabalho normal do trabalhador nocturno nao pode exceder dez (10) horas diaries.

ARTIGO 112.º
(Remuneracao adicional)

1. O trabalho nocturno confere direito a uma remuneracao adicional do salario devido por identico trabalho prestado durante o dia, correspondente a:

- a) 200% para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 15% para os trabalhadores das medias empresas;
- c) 10% para os trabalhadores das pequenas empresas;
- d) 5% para os trabalhadores das micro empresas.

2. A remuneracao adicional por trabalho nocturno, nos casos em que seja devida, pode, por convencao colectiva de trabalho, ser substituida por reducao correspondente do tempo de trabalho incluido no periodo nocturno, sempre que desta reducao nao resultem inconvenientes para a actividade prosseguida.

SEC<;AOVI
Trabalho Extraordinario

ARTIGO 113.º
(Licitude do recourse ao trabalho extraordinario)

1. O trabalho extraordinario pode ser prestado quando necessidades imperiosas da producao ou dos services o exigirem.

2. Constituem, nomeadamente, necessidades imperiosas:

- a) A prevencao ou eliminacao das consequencias de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situacoes de forca maior;
- b) A montagem, manutencao ou reparacao de equipamentos e instalacoes cuja inactividade ou paralizacao ocasione prejuizos series a empresa ou causa grave transtorno a comunidade;
- c) A ocorrencia temporaria e imprevista dum volume anormal de trabalho;
- d) A substituiacao de trabalhadores que se nao apresentem no inicio do respectivo periodo de trabalho, quando este coincida com o termo do periodo de trabalho anterior;
- e) A movimentacao, transformacao ou laboracao de produtos facilmente deterioraveis;
- f) A realizacao de trabalhos preparatorios 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), c) 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 c) 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 <las grandes empresas;
- b) 30% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores <las medias empresas;
- c) 20% do valor da hora de trabalho normal para os trabalhadores <las 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 e remunerado, por cada hora, com um adicional de:

- a) 75% para os trabalhadores das grandes empresas;
- b) 45% para os trabalhadores das medias empresas;
- c) 20% para os trabalhadores <las pequenas empresas;
- d) 100% 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
(Obrtgacoes Administrativas)

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

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

3. O registo pode ser sujeito a modelo aprovado por diploma proprio do Titular do Poder Executive, que pode estabelecer a inclusao doutros elementos.

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

CAPITULO VII
Suspensao da Prestacao do Trabalho

SECÇÃO I
Encerramento e Descanso Semanal

ARTIGO 119.º
(Encerramento Semanal)

1. Os estabelecimentos industriais, comerciais e de prestacao de services devem suspender a laboracao ou encerrar um dia complete por semana, que é o domingo, salvo no caso de laboracao continua ou seas actividades a que se dedicam nao poderem ser suspensas nesse dia, por razoes de interesse publico ou motivos tecnicos,

2. A autorizacao para laboracao continua é concedida nos termos a regulamentar pelo Titular do Poder Executive e a respectiva actividade por um periodo de tempo indeterminado ou determinado.

3. O Titular do Poder Executive pode determinar, em diploma proprio, as actividades, empresas ou estabelecimentos que são dispensados de suspender a laboracao ou encerrar um dia complete, por semana, por razoes de interesse publico ou motivos tecnicos.

ARTIGO 120.º
(Direito ao descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a um (1) dia complete 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 service a empregadores que, nos termos do artigo anterior, estejam dispensados de encerrar ou suspender a laboracao um dia complete por semana ou que esteja obrigado a encerrar ou a suspender a laboracao em dia que não seja domingo.

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

- a) Necessaries ao asseguramento e a continuidade de services que não possa ser interrompido;
- b) Dos services 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 instalacoes se encontram inactivos;

c) Dos services de guarda, vigilancia e portaria

ARTIGO 121.º
(Duracao do descanso semanal)

1. O descanso semanal não pode ter duracao inferior a vinte e quatro (24) horas consecutivas, em regra iniciadas as 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 duracao de quatro (24) horas.

ARTIGO 122.º
(Descanso complementar semanal)

1. O meio dia de descanso que resulta da distribuicao do horario semanal por cinco dias e meio de trabalho ou o dia de descanso que resulta da aplicacao do disposto na alinea a) do nº 3 do artigo 95.º é considerado descanso complementar semanal.

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

ARTIGO 123.º
(Condicoes de prestacao 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 situacoes a que se refere o artigo 113.º, sendo-lhe aplicavel o disposto nos artigos 116.º e 118.º

ARTIGO 124.º
(Remuneracao 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 remuneracao minima de Ires (3) horas, no caso do trabalho ter tido duracao inferior a este periodo.

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 complete de descanso compensatorio, conforme a duracao do trabalho tenha sido inferior a quatro (4) horas, ou igual ou superior a este limite.

SECÇÃO II
Feriados

ARTIGO 126.º
(Suspensao do trabalho nos feriados)

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

2. O disposto no numero anterior só não se aplica an relacao as actividades ou estabelecimentos em regime de laboracao continua ou que, nos termos do n.º 3 do artigo 119.º, estejam dispensados de suspender a laboracao ou encerrar um dia complete 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:

~ 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, a 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 gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos nesta Lei, por qualquer compensação económica ou outra 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 e elaborado e afixado nos centros de trabalho ate 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 prejuizo de poderem ser marcadas para serem gozadas no primeiro trimestre do ano seguinte, no todo ou em parte, se o trabalhador o solicitar e nao resultarem inconvenientes em cumulacao ou nao com as férias vencidas nesse ano.

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

1. O periodo de gozo das férias deve ser alterado sempre que o trabalhador na data marcada para o inicio estiver temporariamente impedido por facto que lhe seja imputavel, designadamente doenca ou cumpimento de obrigacoes legais.

2. Se o trabalhador adoecer durante o gozo de férias, e o gozo suspenso por um periodo de ate cinco (5) dias uteis, desde que o empregador seja de imediato informado da situacao de doenca com apresentacao do documento comprovativo, passado ou confirmado por um estabelecimento de saude,

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

ARTIGO 137.º
(Remuneracao de férias havendo suspensao do contrato)

Se o contrato de trabalho ficar suspenso antes do gozo das férias vencidas no ano da suspensao, por motivo nao imputavel ao trabalhador e por esse motivo as nao puder gozar ate ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte, as férias vencidas e nao gozadas sao substituidas pelo pagamento da remuneracao correspondente,

ARTIGO 138.º
(Remuneracao de férias por cessacao do contrato)

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

2. Sem prejuizo do disposto no numero anterior tem direito a receber a remuneracao correspondente a um periodo de férias calculado a dois (2) dias uteis de férias por cada mes completo de service decorrido desde um (1) de Janeiro ate à data da cessacao,

3. A cessacao do contrato de trabalho antes de vencido o periodo de férias nao se aplica o disposto nos numeros anteriores, mas o trabalhador tem direito à remuneracao correspondente a um periodo calculado na base de dois (2) dias uteis de férias por cada mes completo de trabalho prestado desde à data da admissao ate a data da cessacao do contrato.

ARTIGO 139.º
(Remuneracao e gratificacao de férias)

1. A remuneracao do trabalhador durante o periodo de férias e igual ao salario-base,

2. A remuneracao de férias acresce-se a gratificacao de férias a que se refere a alinea a) do n.º 1 do artigo 158.º

3. A reducao do periodo de férias efectuada nos termos do artigo 132.º, bem como a substituicao do gozo de férias pela remuneracao correspondente, nao ocasiona a reducao da gratificacao de férias,

4. A remuneracao e a gratificacao das férias sao pagas antes do inicio do respectivo gozo.

ARTIGO 140.º
(Violação do direito a férias)

Sempre que o empregador impeca, fora do ambito legal ou contratual, o gozo das férias nos termos estabelecidos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe como indemnizacao o dobro da remuneracao correspondente ao periodo de férias nao gozadas e deve gozar o periodo de férias em falta ate ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte.

SECÇÃO IV
Licença sem Remuneracao

ARTIGO 141.º
(Licença sem remuneracao)

1. A pedido escrito do trabalhador, o empregador pode autorizar-lhe licença sem remuneracao cuja duracao deve constar expressamente da decisao.

2. O periodo 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 remuneracao considera-se tempo efectivo de trabalho, se for de duracao inferior ou igual a trinta (30) dias de calendario.

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

ARTIGO 142.º
(Licença para remacao)

Mediante solicitacao escrita do trabalhador, com antecedencia minima de trinta (30) dias uteis, o empregador pode autorizar o gozo de licença sem remuneracao de duracao igual ou superior a sessenta (60) dias para a frequencia no Pais ou no estrangeiro de cursos de formacao tecnica ou cultural ministrados sob responsabilidade duma instituicao de ensino ou de formacao profissional ou de cursos intensivos de especializacao 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 retomar 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, unhas, 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 comparencia 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 idôneas e circunstanciadas contendo, nomeadamente, o local, data e período de comparencia 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 e 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 e 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 no n.º 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 tem os seguintes efeitos cumulativos:

- a) Perda de remuneração;
- b) Desconto nas férias do trabalhador, nos termos do artigo seguinte;
- c) Infração 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 A
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 recebe 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 à 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
(Nível de remuneração 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 criterios de classificacao e promocao profissional, assim como todas as demais bases de calculo da remuneracao, designadamente os criterios de avaliacao dos postos de trabalho devem ser comuns aos trabalhadores dos dois sexos.

4. O salario nao pode ser inferior ao estabelecido na convencao colectiva de trabalho aplicavel para o trabalho de que e contrapartida ou na sua falta ao salario minima nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos por lei.

5. Quando o salario for variavel, as respectivas bases de calculo devem ser estabelecidas de forma a garantir ao trabalhador, trabalhando normalmente, um valor igual ao do trabalhador de identica capacidade remunerado ao tempo, efectuando um trabalho analogo,

6. Se o trabalhador nao puder prestar o seu trabalho na vigencia da relacao juridico-laboral por o empregador the nao dar a executar por motivos estranhos ao trabalhador, este mantem o direito ao salario na totalidade sem que aquele possa compensar o trabalho nao prestado com outro prestado noutra ocasio,

7. O trabalhador remunerado com salario variavel tern direito ao salario normal sempre que o rendimento do trabalho seja diminuido por motivos irnputaveis ao empregador.

8. No caso a que se refere o numero anterior considera-se salario normal para efeito de pagamento da remuneracao de ferias e calculo de indemnizacao e compensacoes, a media mensal calculada em relacao aquelas prestacoes recebidas nos doze (12) meses anteriores de prestacao de trabalho ou durante o periodo de duracao do contrato, se inferior.

9. Ha compensacao, quando as prestacoes remuneratorias efectivamente recebidas sejam no seu conjunto e em compute anual mais favoraveis ao trabalhador que as prestacoes fixadas na lei ou na convencao colectiva aplicavel.

10. Para determinar o valor do salario-horario do trabalhador, utiliza-se a formula:

$S/h = S_m \times 12/52s \times H_s$, em que S/h significa o valor do salario-horario, S_m o salario-base rnensal, $52s \times H_s$ 12 o numero de meses do ano, $52s$ o numero de semanas laborais do ano e H_s o horario normal semanal.

ARTIGO 158.º
(Gratificacoes anuais)

1. Todos os trabalhadores tern direito, per cada ano de servico efectivo, as seguintes gratificacoes obrigatorias no minimo:

- a) 500/o do salario-base correspondente ao salario do periodo de ferias a titulo de gratificacao de ferias;
- b) 50% do salario-base a titulo de subsidio de Natal, pago em simultaneo com o salario do mes de Dezembro ou de acordo com o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em convencao colectiva de trabalho.

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

3. O trabalhador que no momenta do pagamento destas gratificacoes nao tenha prestado um anode service efectivo, em virtude da data de admissao ao trabalho, de suspensao ou de cessacao da relacao juridico-laboral, tern direito a receber as referidas gratificacoes calculadas em valor proporcional aos meses completos trabalhados,

ARTIGO 159.º
(Inormacso das remuneracoes)

1. Antes de um trabalhador ocupar um posto de trabalho, e sempre que se produza alteracao no mesmo, o empregador deve informa-lo, de forma apropriada e facilmente compreensivel, das condicoes remuneratórias que the devem ser aplicadas,

2. Quando a alteracao da remuneracao for aplicavel a um conjunto de trabalhadores por ser resultante da revisao de salaries garantidos por lei, convencao colectiva ou pratica do empregador, a informacao e feita atraves da afixa~ao dos novos valores no local de pagamento e nos locais habituahnente frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 160.º
(Redu~io de sa'h'rio)

1. Salvo nos casos expressamente previstos na lei, em conven~ao colectiva ou contrato de trabalho, o salario nao e devido em rela~ao aos periodos de ausencia do traballmdor ao servi~o.

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

3. Com as excep~oes previstas na lei ou em conven~ao colectiva de trabalho as presta~oes, complementos e adicionais ao salario-base que constib.lem contrapartida das condi~oes em que o trabalho e prestado, deixam de ser devidas logo que a presta~ao do trabalho deixe de estar sujeita as mesmas cmdi~oes.

SEC~:AO II
Sal~rio Mínimo Nacional

ARTIGO 161.º
(Fixa~io do salario minimo nacional)

1. O salario minimo nacional e fixado, periodicamente, por diploma pr6prio do Titular do Poder Executivo.

2. A fixa~ao do salario minimo nacional e precedida de cmsultas com representantes <las organiza~oes de empregadores e de trabalhadores.

3. Na fixa~ao do salario minima nacional deve considernr-se:

- a) A evolu~ao e tendencia do indice nacional dos pre~os no consumidor, nivel geral dos salaries e das presta~oes da seguran~a social e o nivel de vida relativo de outros gmpos sociais;
- b) Os factores econ6micos condicionantes, nomeadamente a necessidade de atingir e manter um alto nivel de emprego, niveis de produtividade e de desenvolvimento econ6mico.

ARTIGO 162.º
(Modalidade do salario minimo nacional)

1. O salario minimo nacional pode adoptar uma das seguintes modalidades:

- a) Salario minimo nacional unico garantido;
- b) Salario minimo nacional por grandes ramos economicos;
- c) Salario minimo nacional por areas geograficas,

2. As modalidades das alíneas b) e c) do numero 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. A medida que os trabalhadores de qualquer dos agrupamentos economicos referidos na modalidade da alínea b) do n.º 1 vão sendo abrangidos por convenções colectivas de trabalho, a fixação do salario minimo nacional deixa de adoptar a modalidade da alínea c) do mesmo numero.

ARTIGO 163.º
(Regularidade de fixação)

A periodicidade de fixação do salario minimo nacional e determinada tendo em atenção a evolução dos factores de ponderação referidos no n.º 3 do artigo 161.º.

ARTIGO 164.º
(Destinatários do salario minimo nacional)

1. Com as excepções estabelecidas por lei, o salario minimo nacional e 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 salario minimo nacional e 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 salario minimo nacional expressa de forma directa ou indirecta.

SECÇÃO III
Liquidação e Pagamento do Salario

ARTIGO 166.º
(Formas de pagamento)

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

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

ARTIGO 167.º
(Pagamento da parte pecuniária)

1. A parte pecuniária do salario e paga em Kwanzas, podendo ser em dinheiro, cheque bancario, vale postal, depósito ou transferência bancaria à ordem do trabalhador

2. Com as excepções previstas no numero anterior, e proibido o pagamento do salario 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 salario e paga directamente ao trabalhador ou à pessoa que este indique por escrito, ficando o trabalhador a dispor livremente do salario 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 salario ser feito na presença de credores do trabalhador.

ARTIGO 168.º
(Pagamento da parte não pecuniária)

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

2. A parte não pecuniária do salario e 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 salario lhe seja pago apenas em dinheiro.

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

ARTIGO 169.º
(Periodos de vencimento do pagamento)

1. A obrigação de pagar o salario vence por periodos certos e iguais que, salvo o disposto nos numeros seguintes, são o mes, a quinzena ou a semana e deve ser satisfeita, pontualmente, até ao ultimo dia útil do periodo a que se refere, durante as horas normais de trabalho.

2. O trabalhador remunerado com salario-horario ou diario contratado para uma tarefa de curta duração, e pago em cada dia após o termo do trabalho.

3. Tratando-se de trabalho remunerado à peça ou por tarefa, o pagamento e 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 salario minimo nacional garantido, sendo integralmente paga a diferença apurada na semana seguinte à conclusão da peça ou tarefa.

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

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

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

7. Em caso de litigio sobre a determinacao dos valores devidos, pode o tribunal competente mediante requerimento apresentado pelo empregador nos cinco dias seguintes ao da verificacao do litigio, autorizar a retencao provisoria dos valores que excedam os confessados pelo empregador ou, tratando-se de salario-base, da parte que exceda o valor calculado desde o ultimo periodo comprovadamente pago, com a base do calculo que serviu para a determinacao desse.

8. Excepto o disposto nos numeros 1 e 6 deste artigo, os trabalhadores ausentes no dia de pagamento do salario 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 salario deve ser feito no local onde o trabalhador presta o seu trabalho ou nos services de pagamento do empregador se estiverem situados na vizinhanca do local de trabalho, salvo se outra forma estiver acordada.

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

3. O pagamento do salario nao pode ser feito em estabelecimento de venda de bebidas alcoolicas, casas de jogos ou centros de diversoes, salvo a trabalhadores dos referidos estabelecimentos.

4. Sempre que as condicoes permitirem o pagamento do salario deve ser feito pelo sistema bancario.

ARTIGO 171.º
(Documento de pagamento)

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

2. O recibo ou a folha colectiva de pagamento de salaries deve identificar o empregador, o nome completo do trabalhador, numero de beneficiario da seguranca social, periodo a que respeita o pagamento, discriminacao das importancias pagas, todos os descontos e deducoes feitas, bem como o valor liquido 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 e entregue uma copia do recibo ou, se o pagamento for feito segundo uma daquelas modalidades ou com utilizacao de folha colectiva de pagamento de salaries, um boletim de pagamento contendo todas as referencias exigidas no numero anterior,

4. Se o trabalhador, antes de decorrido o prazo de prescricao, reclamar contra o empregador por falta de pagamento de salaries, presume-se o nao pagamento de forma iniludivel, se o empregador, salvo o caso de force maier, nao apresentar o recibo ou folha colectiva respeitante ao valor reclamado.

5. Na falta de imputacao das importancias pagas a outras prestacoes ou complementos, presume-se que tais valores respeitem ao salario de base do trabalhador;

SECÇÃO IV
Compensacoes e Descontos sobre o Salario

ARTIGO 172.º
(Descontos Licitos)

1. E proibido ao empregador proceder a compensacao de creditos que tenha sobre o trabalhador no salario devido a este ou efectuar quaisquer descontos ou deducoes, salvo o disposto nos numeros e artigos seguintes.

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

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

4. O empregador pode descontar no salario o preco das refeicoes fornecidas, da utilizacao de telefones e outros equipamentos e materiais, de fomecimento de generos alimentares, outros bens ou services solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fomecidos a credito, bem como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, desde que se trate de fomecimentos que nao integrem o salario, nos termos do n.º 1 do artigo 166.º.

5. Podem igualmente ser descontadas no salario as amortizacoes de emprestimos concedidos pelo empregador, para construcao, reparacao, beneficiacao ou aquisicao de habitacao ou de outros bens.

6. Sao tambem deduzidos nos salaries os valores dos adiantamentos e outros abonos feitos pelo empregador a pedido escrito do trabalhador, os quais nao podem exceder o montante de tres salaries da base.

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

ARTIGO 173.º
(Descontos Proibidos)

Nao podem, em qualquer caso, efectuar-se sobre o salario descontos ou deducoes destinadas a garantir ao empregador e seus representantes ou a um intermediario um pagamento directo ou indirecto destinado a obtencao ou manutencao de emprego.

ARTIGO 174.º
(Creditos 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 a data em que deveriam ser pagos e podem ser sempre reclamados até um ano após o termo do contrato.

SEC(ÃO) AOV
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, seja 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 500/o.

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 reserve, 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 cessação 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 prescricao, no entanto, fica suspenso:

- a) Com o reconhecimento escrito, pelo empregador, do credito e seu valor;
- b) Com a citacao para accao judicial em que o credito seja reclamado;
- c) Com a notificacao para diligencia de mediacao ou de conciliacao promovida pelo orgao competente nos termos da presente Lei.

SEC<;AO VI

Outros Direitos Económicos e Sociais dos Trabalhadores

ARTIGO 181.º

(Criação de cafetarias, refeitórios e cozinhas)

1. As empresas podem, sempre que se justificare de acordo com as condições económicas, criar cafeterias, 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 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

SEC<;AO I

Disposições Gerais

ARTIGO 184.º

(Noção)

Ha 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 tome 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. A suspensão do contrato por facto relativo ao trabalhador aplica-se em especial as disposições da secção seguinte.

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

SECÇÃO AOII
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 a 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 tome certo que o impedimento tenha duração superior a aquele prazo.

ARTIGO 190.º
(Efeitos da suspensão relativas 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 AO 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 Inspeção 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 aquele 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 retomo 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 IX 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 julgado 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 AOII
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 simulação 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 AOIII
Despedimento Individual por Justa Causa

SUBSECÇÃO AOI
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 tome impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

SUBSECÇÃO AOII
Despedimento Disciplinar

ARTIGO 206.º
(Fundamentos da justa causa)

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

- ~ 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 exercam 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, não 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 pronunciamento 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 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 sindicato;
- 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 a 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 Inspeção Geral do Trabalho, indicando:

- a) As razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impeçam 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 Inspeção 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 o trânsito em julgado da sentença.

3. Se o trabalhador não desejar ser reintegrado ou se o empregador não pretender reintegrar, deve ser paga 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 intencao à Inspeccao Geral do Trabalho, devendo observar o disposto no artigo 211.º

2. O prazo para as diligencias da Inspeccao Geral do Trabalho referidas no artigo 211.º no caso de despedimento colectivo, e de vinte e dois (22) dias uteis.

ARTIGO 218.º
(Consultas)

Durante o periodo em que decorra a apreciacao da Inspeccao Geral do Trabalho, o empregador pode promover a realizacao de encontros com o órgao de representacao ou com a comissao indicada para troca de informacoes e esclarecimentos, podendo remeter as conclusoes dos encontros à Inspeccao Geral do Trabalho.

ARTIGO 219.º
(Aviso previo)

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

2. A falta do aviso previo, no todo ou em parte, confere ao trabalhador o direito aos salaries correspondentes ao periodo em falta.

3. Na data de envio das comunicacoes de aviso previo, o empregador deve enviar ao centro de emprego da respectiva area, um mapa a identificar todos os trabalhadores avisados de despedimento, mencionando em relacao a cada um:

- a) Nome completo;
- b) Numero do bilhete de identidade;
- c) Morada;
- d) Data de nascimento;
- e) Data de admissao na empresa;
- f) Data em que o contrato cessa;
- g) Numero de segurado da Seguranca Social;
- h) Profissao;
- i) Classificacao profissional;
- j) Ultimo salario de base.

ARTIGO 220.º
(Direito dos trabalhadores)

Aos trabalhadores em regime de aviso previo e aplicavel o disposto no artigo 213.º

ARTIGO 221.º
(Compensacao)

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

ARTIGO 222.º
(Ilicitude do despedimento)

O despedimento do trabalhador e ilicito nas seguintes situacoes:

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

- b) Tiver havido violacao dos criterios de preferencia na manutencao do emprego definidos pelo empregador.

ARTIGO 223.º
(Declaracao e efeitos da ilicitude)

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

2. Se a reintegracao nao for possivel ou se o trabalhador nao quiser ser reintegrado, tem direito, em sua substituicao, a uma indemnizacao nos termos do artigo 237.º a que se acresce a compensacao devida no artigo 221.º

3. A indemnizacao calculada nos termos do artigo 237.º e substituida por indemnizacao calculada nos termos do artigo 239.º sempre que o despedimento seja declarado improcedente pelos fundamentos das alneas a) ou b) do artigo anterior.

ARTIGO 224.º
(Competencia do tribunal)

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

2. A decisao de ilicitude com os fundamentos previstos nas alneas a) e b) do artigo 223.º so pode ser tomada em accao intentada por quem nela tenha interesse directo.

SECÇÃO AOV
Rescisao do Contrato por Inicialtiva do Trabalhador

ARTIGO 225.º
(Modalidades de rescisao)

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

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

ARTIGO 226.º
(Rescisao com justa causa respeitante ao empregador)

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

2. Sao designadamente justa causa para a rescisao:

- a) A falta culposa e reiterada de pagamento pontual do salario, na forma exigida;
- b) A aplicacao de qualquer medida disciplinar de forma abusiva, nos termos do artigo 56.º;
- c) A falta de cumprimento, repetido ou grave, das normas de seguranca, saude e higiene no trabalho;
- d) As ofensas à integridade fisica, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes;
- e) A violacao culposa e grave de direitos legais ou convencionais do trabalhador;
- f) A lesao de interesses patrimoniais serios 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 recourse 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 ao 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 despeda, 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 mantenha 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 A: A OVI

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 de uma 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, a 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 a apresentação dos nomeados em eventos específicos, 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 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 a 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 e excluído do regime desta secção, nos termos da alínea e) do artigo 2.º

SECÇÃO: AOVN

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, e 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 300% 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) 500% do valor do salário-base praticado a data do despedimento para os trabalhadores das grandes empresas, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador;
- b) 400% do valor do salário-base praticado a data do despedimento para os trabalhadores das médias empresas, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador;

- c) 200/o do valor do salario base praticado a data do despedimento para os trabalhadores pequenas empresas, multiplicado pelo numero de anos de service do trabalhador;
 - d) 200/o do valor do salario-base praticado a data do despedimento para os trabalhadores das micro empresas, multiplicado pelo numero de anos de service do trabalhador.
2. O direito a essa indemnizacao esta previsto:
- a) No n.º 3 do artigo 215.º para o caso do direito a integracao ter sido declarado por improcedencia do despedimento individual com invocacao de justa causa objectiva, com as excepcoes estabelecidas no n.º 4 do mesmo artigo;
 - b) No n.º 3 do artigo 223.º para o caso do direito a reintegracao ter sido reconhecido por ilicitude do despedimento colectivo.

ARTIGO 238.º

(Indemnizacao em caso de falencia, Insolvencia ou extincção do empregador colectivo)

A indemnizacao reconhecida no n.º 1 do artigo 203.º, devida no caso de caducidade do contrato, por falencia, insolvencia e por extincção da personalidade juridica do empregador e determinada multiplicando:

- a) 500/odo valor do salario base dos trabalhadores das grandes empresas, pelo numero de anos de service na mesma data;
- b) 40% do valor do salario base para os trabalhadores das medias empresas, pelo numero de anos de service na mesma data;
- c) 30% do valor do salario base para os trabalhadores das pequenas e micro empresas, pelo numero de anos de service na mesma data;
- d) 200/o do valor do salario-base para os trabalhadores das micro empresas, pelo numero de anos de service na mesma data.

ARTIGO 239.º

(Indemnizacao por despedimento individual)

1. A indemnizacao devida ao trabalhador em caso de decisao judicial de improcedencia do despedimento individual com a invocacao de justa causa disciplinar, nao havendo reintegracao 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, e determinada multiplicando:

- a) 50% do valor do salario base para os trabalhadores das grandes empresas, pelo numero de anos de service a data do despedimento;
- b) 30% do valor do salario base para os trabalhadores das medias empresas, pelo numero de anos de service a data do despedimento;
- c) 20% do valor do salario base para os trabalhadores das pequenas empresas, pelo numero de anos de service a data do despedimento;

- d) 10% do salario-base para os trabalhadores das micro empresas, pelo numero de anos de service a data do despedimento.

2. A indemnizacao calculada nos termos do numero anterior tem sempre como valor minimo o correspondente ao salario-base de tres meses, no caso das grandes e medias empresas, e de dois e um mes, no caso das pequenas e micro-empresas, respectivamente.

3. A indemnizacao calculada nos termos dos numeros anteriores e ainda devida nas situacoes 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

(Equiparacao para efeitos de compensacoes e Indemnizacoes)

1. Para efeitos de calculo das compensacoes e indemnizacoes previstas na presente seccao, equiparam-se a:

- a) Grandes empresas, as instituicoes e orgaos da Administracao directa, indirecta, autónoma e local do Estado, as empresas publicas, as organizacoes internacionais e as representacoes diplomaticas e consulares;
- b) Medias empresas, as cooperativas e as organizacoes nao governamentais estrangeiras;
- c) Pequenas empresas, as organizacoes religiosas, as organizacoes sociais sem fim lucrativo, as fundacoes publicas e privadas e as organizacoes nao governamentais nacionais.

2. As situacoes nao referidas no numero anterior sao enquadradas de acordo com a qualificacao existente na Lei das Micro, Pequenas e Medias Empresas.

ARTIGO 241.º

(Determinacao da antiguidade)

Na determinacao da antiguidade do trabalhador, para os efeitos dos artigos anteriores desta seccao, as fracoes de ano iguais ou superiores a tres (3) meses contam-se como um ano de antiguidade.

CAPITULO XI

O Trabalho da Mulher

SECÇÃO I

Condicções Específicas Aplicáveis à Mulher

ARTIGO 242.º

(Igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho)

1. E garantido a mulher trabalhadora, por referencia ao homem, a igualdade de tratamento e a não-discriminação no trabalho.

2. E garantido as trabalhadoras:

- a) O acesso a qualquer emprego, profissao ou posto de trabalho;
- b) A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso as accoes de formacao e de aperfeicoamento profissional;

- c) O direito a que sejam comuns para os dois generos as categorias e os criterios de classificacao e de promocao, com a applicacao do disposto no n.º 3 do artigo 157.º;
 - d) O direito a salario igual para trabalho igual ou de valor igual;
 - e) O direito a ausencia de qualquer outra discriminacao, directa ou indirecta, fundada no genero;
3. Para efeitos da alinea d) do numero anterior, considera-se:
- ci) Trabalho igual, quando seja igual ou de natureza objectivamente semelhante as funcoes exercidas e as tarefas desempenhadas;
 - b) Trabalho de valor igual, quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, sejam consideradas equivalentes por applicacao de criterios objectivos de avaliacao de funcoes,

ARTIGO 243.º
(Trabalhos proibidos e condicionados)

1. E proibida a ocupacao de mulheres em trabalhos insalubres, perigosos, em subterraneos e minas, bem como em todos aqueles que sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a sua funcao genetica

2. A proibicao estabelecida no n.º 1 deste artigo pode ser substituida pelo condicionamento da ocupacao de mulheres nos mesmos trabalhos desde que os locais ou postos de trabalhos estejam dotados de equipamentos adequados e eficazes de eliminacao dos riscos que efectiva ou potencialmente envolvam

3. A lista das ocupacoes proibidas as mulheres, bem como dos condicionamentos a que fica sujeito o trabalho de mulheres nessas ocupacoes, e estabelecida por diploma proprio do Titular do Poder Executivo.

4. A lista a que se refere o numero anterior deve ser revista periodicamente em funcao dos conhecimentos scientificos e tecnicos.

ARTIGO 244.º
(Trabalho em tempo parcial)

Salvo inconveniente grave, as trabalhadoras com tar 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 reducao proporcional da remuneracao,

ARTIGO 245.º
(Duracao e organizacao do trabalho)

1. Sem prejuizo do estabelecido nesta Lei, no que respeita a duracao e organizacao do tempo de trabalho, as mulheres sao garantidos os seguintes direitos:

- ci) Intervalo de repouso entre o termo do trabalho de um dia e o inicio do periodo de trabalho do dia seguinte, estabelecido no n.º 4 do artigo 96.º e elevado a doze (12) horas;
- b) A nao prestacao de trabalho nocturno em estabelecimentos industriais, salvo se autorizado por entidade da saude publica

2. A autorizacao exigida na alinea b) do numero anterior so pode ser concedida nas seguintes situacoes:

- a) Em caso de force maior que ocasione alteracao anormal no funcionamento do centro de trabalho;
- b) Quando as materias-primas em elaboracao sejam susceptiveis de rapida alteracao, correndo o risco de perda inevitavel se o trabalho nao continuar;
- c) No caso do trabalho estar organizado no regime de turnos rotativos, tendo as trabalhadoras dado o seu acordo a inclusao nos turnos.

3. O requerimento para a prestacao de trabalho nocturno por mulheres deve ser decidido, face aos fundamentos invocados, no prazo de tres (3) dias uteis, sob pena de se considerar concedida a autorizacao,

4. A proibicao do trabalho nocturno as mulheres em estabelecimentos industriais nao se aplica:

- a) As trabalhadoras que exercam funcoes de direccao ou de caracter tecnico, que envolvam responsabilidade;
- b) As trabalhadoras que se ocupem dos services de higiene, limpeza e de confeccao de alimentacao.

5. As trabalhadoras referidas no artigo anterior que tenham a seu cargo filhos menores de dez (10) anos, e applicavel o disposto no n.º 4 do artigo 116.º

SECÇÃO AO II
Proteccao da Maternidade

ARTIGO 246.º
(Direitos especiais)

1. Durante o periodo de gravidez e apes o parto, a mulher trabalhadora tem os seguintes direitos especiais, sem diminuicao do salario:

- a) Nao desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posicoes incornodas ou prejudiciais, devendo o empregador assegurar-lhe trabalho adequado ao seu estado;
- b) Nao prestar trabalho extraordinario nem ser transferida de centro de trabalho, salvo se localizado na mesma area geografica e para permitir a mudanca de trabalho a que se refere a alinea anterior;
- c) Nao poder a entidade de saude publica competente autorizar a prestacao de trabalho nocturno, nos casos a que se refere a alinea b) do n.º 2 do artigo 245.º e deixar de prestar, se o vinha prestando;
- d) Nao ser despedida, salvo infraccao disciplinar que tome imediata e praticamente impossivel a manutencao da relacao juridico-laboral;
- e) Interromper o trabalho diario para aleitamento do filho, em dois periodos de meia hora cada, sempre que o filho permaneca, durante o tempo de trabalho, nas instalacoes do centro de trabalho ou em infantario do empregador;
- j) Beneficiar das licencias de maternidade reguladas nos artigos seguintes.

2. Para gozar os direitos previstos no numero anterior, deve a trabalhadora comprovar o seu estado de gravidez perante o empregador, com toda a antecedencia possivel, mediante a apresentacao de documento emitido pelos services de saude, salvo se o seu estado for evidente.

3. As proibicoes constantes das alineas a), b) e c) do n.º 1 deste artigo aplicam-se ate Ires meses apos o parto, podendo algumas delas ser prolongadas, se por documento medico for justificada a necessidade de tal alargamento.

4. A proibicao de despedimento, salvo infracao disciplinar grave, estabelecida na alinea d) do n.º 1 deste artigo, mantem-se ate um (1) ano apos o parto.

5. As interrupcoes do trabalho diario, para aleitamento, a que se refere a alinea e) do n.º 1 deste artigo, tem lugar nas oportunidades escolhidas pela trabalhadora, sempre que possivel com o acordo do empregador e sao substituidas, no caso do filho a nao acompanhar no centro de trabalho, por alargamento do intervalo para descanso e refeicao em uma hora ou se a trabalhadora o preferir por reducao do periodo normal de trabalho diario, no inicio ou no fim, em qualquer caso sem diminuicao do salario, por um periodo de ate doze (12) meses.

ARTIGO 247.º

(Licença de maternidade e de pre-maternidade)

A trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade e de pre-maternidade, nos termos definidos em legislacao propria.

ARTIGO 248.º

(Licença complementar de maternidade)

1. Terminada a licença de maternidade, nos termos da legislacao referida no artigo anterior, a trabalhadora pode continuar na situacao de licença, por um periodo maximo de quatro semanas, para acompanhamento do filho.

2. O periodo complementar nao e remunerado e so pode ser gozado mediante comunicacao previa ao empregador, com indicacao da sua duracao e desde que a empresa nao disponha de infantario ou creche.

ARTIGO 249.º

(Ausencias dur ante a gravidez e apos o parto)

1. Durante o periodo de gravidez e ate quinze (15) meses apos o parto, a trabalhadora tem direito a faltar um dia por mes sem perda de salario, para acompanhamento medico do seu estado e para cuidar do filho.

2. Este periodo nao e cumulavel, no periodo apos o parto, com a prestacao 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 ate quinze (15) meses apos o parto, pode rescindir o contrato sem obrigacao de indemnizacao, mediante aviso previo de uma semana ao empregador, por razoes de saude comprovada.

ARTIGO 251.º

(Proteção contra o despedimento por causas objectivas)

Durante a gravidez e ate doze (12) meses apos o parto, a trabalhadora goza do regime especial de protecao 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 ferias)

O periodo de ferias das trabalhadoras com filhos menores a seu cargo e aumentado de um dia de ferias por cada filho com idade ate catorze (14) anos.

CAPITULO XII

Condicoes Aplicaveis a Grupos Especificos de Trabalhadores

SECÇÃO I

Trabalho de Menores

ARTIGO 253.º

(Principios gerais)

1. O empregador deve assegurar aos menores ao seu service, mesmo em regime de aprendizagem, condicoes de trabalho adequadas à sua idade, evitando qualquer risco para a sua seguranca, saude e educacao e qualquer dano ao seu desenvolvimento integral.

2. O empregador deve tomar todas as medidas tendentes à formacao profissional dos menores ao seu service, solicitando a colaboracao das entidades oficiais competentes sempre que nao disponha de estruturas e meios adequados para o efeito.

3. O Estado deve assegurar a criacao e funcionamento de estruturas de formacao profissional adequadas à integracao 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 minima de admissao ao trabalho so e valido com autorizacao expressa dos pais, tutor, representante legal, pessoa ou instituicao idonea que tenha o menor a seu cargo ou na sua falta, da Inspeccao Geral do Trabalho.

2. Para menores que ja tenham completado os dezasseis (16) anos de idade, a autorizacao pode ser tacita.

3. A autorizacao para celebrar o contrato de trabalho envolve sempre autorizacao para exercer os direitos e cumprir os deveres da relacao juridico-laboral, para receber o salario 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 manutencao do contrato de trabalho, produzindo a sua oposicao efeitos duas semanas apos a entrega ao empregador ou imediatamente, se o fundamento da oposicao for a necessidade do menor frequentar estabelecimento de ensino oficial ou accao de formacao profissional.

6. A faculdade de oposicao 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 so podem ser admitidos para a prestacao de trabalhos leves, que nao envolvam grande esforco fisico, que nao sejam susceptiveis de prejudicar a sua saude e o seu desenvolvimento fisico e mental e que lhes possibilitem condicoes de aprendizagem e de formacao.

ARTIGO 256.º
(Trabalhos proibidos ou condicionados)

1. E proibido afectar os menores a trabalho que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condicoes em que sao prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento fisico, mental e moral.

2. E proibido o trabalho de menores em teatros, cinemas, boites, cabares, dancing e estabelecimentos analogos, bem como o exercicio das actividades de vendedor ou propagandistas de produtos farmaceuticos.

3. Os trabalhos cujo exercicio e proibido ou condicionado a menores, bem como as condicoes em que os menores que tenham completado dezasseis (16) anos de idade, podem ter acesso a tais trabalhos, para efeitos de formacao profissional pratica sao estabelecidos por diploma proprio do Titular do Poder Executivo.

ARTIGO 257.º
(Exames medicos a menores)

1. Os menores devem ser sujeitos, antes da sua admissao, a exame medico destinado a comprovar a sua capacidade fisica e mental para o exercicio das suas funcoes.

2. O exame medico deve ser repetido anualmente, ate os dezoito (18) anos de idade, por forma a certificar que do exercicio da actividade profissional nao resultam prejuizos para a sua saude e desenvolvimento.

3. A Inspeccao Geral do Trabalho pode, por sua iniciativa, determinar a realizacao de exames medicos intercalares.

4. Sempre que o relatorio do exame medico determine a necessidade de adoptar certas condicoes de trabalho ou a transferencia para outro posto de trabalho, deve o empregador dar cumprimento a tais determinacoes.

5. O empregador e obrigado a manter, em condicoes de confidencialidade, os relatorios dos exames medicos efectuados aos menores e po-los sempre a disposicao dos services oficiais de saude e da Inspeccao Geral do Trabalho,

ARTIGO 258.º
(Remuneracao)

O salario dos menores e determinado por referencia ao salario do trabalhador adulto da profissao em que esteja a trabalhar ou ao salario minimo nacional, no caso de exercer funcoes nao qualificadas, e nao pode, salvo as situacoes referidas no artigo 34.º, ser inferior a 400/0 e superior a 700/0.

ARTIGO 259.º
(Dura-cao e organuacao do trabalho)

1. O periodo normal de trabalho dos menores nao pode ser superior a seis (6) horas diarias e trinta e quatro (34) horas semanais, se tiverem menos de dezasseis (16) anos e a sete (7) horas diarias e trinta e nove (39) horas semanais, se tiverem idade compreendida entre dezasseis (16) e os dezoito (18) anos.

2. A prestacao de trabalho extraordinario e proibida, podendo excepcionalmente ser autorizada pela Inspeccao Geral do Trabalho, se o menor tiver completado dezasseis (16) anos de idade e o trabalho for justificado com a iminencia de graves prejuizos, pela verificacao de qualquer das situacoes a que se referem as alineas a) e b) do n.º 2 do artigo 113.º

3. A prestacao excepcional de trabalho extraordinario nas condicoes a que se refere o numero anterior, nao pode, em caso algum, exceder as duas (2) horas diarias e sessenta (60) horas anuais.

4. Os menores de dezasseis (16) anos nao podem prestar trabalho no periodo compreendido entre as vinte (20) horas dum dia e as sete (7) horas do dia seguinte e nao podem ser includidos em turnos rotativos.

5. Os menores com idade igual ou superior a dezasseis (16) anos so podem trabalhar no periodo referido no numero anterior no caso de prestacao do trabalho em tal periodo ser estritamente indispensavel a sua formacao profissional.

ARTIGO 260.º
(Proteccao contra o despedimento)

O despedimento de menores fica sujeito ao regime especial de autorizacao da Inspeccao Geral do Trabalho estabelecido no n.º 4 do artigo 207.º.

ARTIGO 261.º
(Condicoes especiais de trabalho)

O trabalho de menores fica sujeito as seguintes condicoes especiais:

- a) O horario de trabalho e organizado de forma a permitir-lhes a frequencia escolar ou de accoes oficiais de formacao profissional em que estejam inscritos;
- b) O empregador e os responsaveis do centro de trabalho devem velar, em termos formativos, pela atitude do menor perante o trabalho, a segurancia e saude no trabalho e a disciplina laboral;
- c) Na medida em que se mostre desajustado as aptidoes do menor, a profissao ou especialidade para que foi admitido, deve o empregador facilitar, sempre que possivel e depois de consultado o representante legal, a adequacao do posto de trabalho e de funcoes;
- d) O menor so pode ser transferido do centro de trabalho, com autorizacao expressa do representante legal.

SEC(ÃO 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 solicitarem, 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, e garantida remuneração calculada segundo os seguintes critérios:

- a) O salário e 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 e feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelos serviços oficiais de saúde e atende as 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 que 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 a 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 service menores sem a escolaridade obrigatoria deve apoia-los na sua superacao escolar colaborando com as entidades competentes para o efeito.

CAPITULO XIV
Garantia dos Direitos Emergentes
da Relacao Juridico-Laboral

SEC<; :AOI
Confitos e Modalidades de Resolucao

ARTIGO 272.º
(Confito individual e colectivo de trabalho)

1. E conflito individual de trabalho o que surja entre o trabalhador e o empregador, por motivos relacionados com a constituicao, manutencao, suspensao e extincao da relacao juridico-laboral, ou com a execucao do contrato de trabalho ea satisfacao dos direitos e cumprimento <las obrigacoes, de uma e de outra parte, decorrentes do mesmo contrato, bem como o recurso <las medidas disciplinares aplicadas ao trabalhador;

2. E conflito colectivo de trabalho o que surja no ambito de uma convencao ou de acordo colectivo de trabalho, de acordo com o previsto em legislacao especifica.

ARTIGO 273.º
(Modalidades de resolucao de confitos)

1. Os conflitos individuais de trabalho sao resolvidos por mecanismos extrajudiciais, nomeadamente a mediacao, a conciliacao ea arbitragem, bem como por mecanismos judiciais.

2. Os conflitos colectivos de trabalho sao resolvidos pelos mecanismos referidos no numero anterior, sem prejuizo do estabelecido em legislacao especifica.

ARTIGO 274.º
(Precedencia obrigatoria)

1. Todo o conflito judicial de trabalho deve obrigatoriamente ser precedido do recurso a um dos mecanismos extrajudiciais de resolucao de conflitos referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2. No caso <las partes recorrerem, simultaneamente, a um dos mecanismos de resolucao extrajudicial de conflitos previstos no numero anterior, prevalece a modalidade cujo requerimento for registado na data mais antiga.

SUBSEC<; :AOI
Media-ii)

ARTIGO 275.º
(Media-ii)

A mediacao e um mecanismo de resolucao extrajudicial de conflitos da competencia da Inspeccao Geral do Trabalho e das demais entidades autorizadas por lei.

ARTIGO 276.º
(Requerimento)

1. Em caso de conflito laboral, qualquer <las partes pode solicitar a mediacao aos services da Inspeccao Geral do Trabalho, por meio de requerimento,

2. O requerimento referido no numero anterior pode ser apresentado de forma oral, devendo os services competentes da Inspeccao Geral do Trabalho reduzi-lo a escrito.

3. O solicitante deve indicar no requerimento as materias em conflito, bem como fornecer todos os elementos que possam contribuir para a resolucao do conflito.

ARTIGO 277.º
(Procedimento)

1. Ap6s a recepcao do requerimento, a Inspeccao Geral do Trabalho deve notificar as partes para audiencia no prazo de dez (10) dias uteis.

2. Os services da Inspeccao Geraldo Trabalho dispõem de ate dez (10) dias uteis apes a audiencia referida no numero anterior para apresentar as partes, em audiencia, a proposta de resolucao do conflito.

3. Caso a proposta referida no numero anterior seja aceite, deve ser elaborado o acordo final e posteriormente assinado pelas partes.

4. O acordo nso podera contrariar normas legais imperativas, incluir disposicoes menos favoraveis para o trabalhador do que o consagrado na lei, incluir disposicoes sobre regimes fiscais nem limitar os poderes de organizacao e de direccao da entidade empregadora

5. Nos casos em que nao tenha havido acordo das partes ou tendo este sido parcial, bem como naqueles que uma das partes nao tenha comparecido e haja sido lavrada declaracao de impossibilidade, qualquer <las partes pode intentar accao judicial, aplicando-se o regime da propositura da accao previsto no regime da conciliacao.

6. Se uma das partes nao comparecer a audiencia e nao justificar a sua ausencia nos cinco dias seguintes a data marcada para a sessao de mediacao, a Inspeccao Geral do Trabalho deve emitir uma declaracao de impossibilidade de obtencao de acordo.

7. A Inspeccao Geral do Trabalho, sempre que se justificar, pode solicitar apoio ao representante do Ministerio Publico responsavel pela conciliacao junto dos orgaos judiciais competentes.

ARTIGO 278.º
(Representacao do empregador)

A representacao do empregador na mediacao aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 286.º

ARTIGO 279.º
(Falta de comparencia do empregador)

Havendo falta de comparencia do empregador a reuniao de mediacao convocada pela Inspeccao Geraldo Trabalho, e o mesmo sancionado nos termos estabelecidos em lei especifica.

ARTIGO 280.º
(Homologa-ii) do acordo)

A homologacao do acordo aplica-se, com as necessaries adaptacoes, o regime previsto no artigo 289.º.

ARTIGO 281.º
(Deposito)

O acordo deve ser lavrado em triplicado, pertencendo um a cada uma das partes e outro depositado e registado nos services da Inspeccao Geraldo Trabalho.

ARTIGO 282.º
(Propositura da acção)

Nao havendo do 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 Ministerio Publico junto dos orgaos judiciaes competentes.

2. Fm tudo quanto for requerido para o exercicio desta, pode o Magistrado do Ministerio Publico competente solicitar apoio dos services da Inspeccao Geraldo 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 Ministerio Publico 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 sumaria mas suficientes;
- c) Sempre que possivel, a indicação dos montantes reclamados se os pedidos forem de natureza pecuniaria

2. O pedido de tentativa de conciliação pode ser apresentado oralmente, sendo reduzido a escrito, em triplicado, pelos services do Ministerio Publico.

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 Ministerio Publico competente considerar que o pedido é manifesta e totalmente inviavel ou carece de fundamentos legalmente protegidos, deve rejeita-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, e entregue copia 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 precedencia da tentativa de conciliação, instruindo a petição com as copias que recebeu nos termos do numero 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 Ministerio Publico competente deve rejeitar o pedido com notificação ao interessado se o orgao de conciliação for territorialmente incompetente.

ARTIGO 285.º
(Convocação da reunião)

1. Se nao houver despacho de rejeição e dentro do prazo estabelecido no n.º 4 do artigo anterior, o Magistrado do Ministerio Publico 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 services do Ministerio Publico ao envio de convocação para as partes dentro das quarenta e oito (48) horas seguintes.

2. As convocações são enviadas pela via mais rapida e segura, tendo em atenção os condicionalismos existentes, podendo tambem ser enviadas através das autoridades administrativas ou policiaes que ficam sujeitas ao dever de cooperacao,

3. Fm 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 realiza-ao fora das instala-oes e da localidade onde funciona a estrutura do Ministerio Publico, em aten-ao aos interesses das partes ou a outros factores atendiveis previstos na lei.

ARTIGO 286.º
(Comparencias)

1. A 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 procura-ao, que fica junto ao processo e que é eficaz para a acção judicial que venha a decorrer entre as mesmas partes, no caso de nao haver conciliação ou desta ser parcial.

6. Alem do Magistrado do Ministerio Publico, so podem estar presentes na reunião de conciliação as partes, seus representantes e acompanhantes e um funcionario para secretariar.

ARTIGO 287.º
(Falta de comparença)

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, e 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 a 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 continuidade 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 números 4 e 5 podem ser feitas por remissão para o pedido de conciliação se o Magistrado do Ministério Público 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 exarará 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 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 for tornado de imediato, pretender que o processo incluindo a acta com a declaração

do Magistrado do Ministerio Publico seja enviado ao tribunal, para homologacao pelo juiz.

4. O processo e enviado dentro de cinco dias uteis seguintes a declaracao e o juiz, depois de vista pelo Magistrado do Ministerio Publico competente, decide em definitivo, ponderando os elementos constantes do processo e os fundamentos invocados pelo Magistrado do Ministerio Publico.

5. A confirmacao do acordo, nos termos do n.º 1 ou do n.º 4 deste artigo, confere-lhe a natureza de titulo executive, sem prejuizo do controlo de legalidade que, em caso de execucao, o juiz deva fazer do acordo confirmado nos termos do n.º 1.

6. O controlo de legalidade referido no numero anterior destina-se a verificar se o acordo constante da acta apresentada como titulo executive viola disposicoes legais imperativas ou ofende direitos indisponiveis, mas nao pode afectar os direitos de renuncia 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 nao tendo havido acordo ou tendo este sido parcial, o requerente tenha feito a declaracao, a que se referem a alinea e) do n.º 4 ea alinea c) do n.º 5, ambos do artigo 288.º, o Magistrado do Ministerio Publico assegura a apresentacao do processo no Cartorio do Tribunal, contra protocolo, dentro dos cinco dias uteis seguintes a realizacao da conciliacao,

2. No dia seguinte ao da apresentacao, o orgao de conciliacao 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 apresentacao tenha sido feita, e sem prejuizo da responsabilidade disciplinar a que haja lugar, pode o reclamante, em requerimento ao Juiz do Tribunal competente, apresentar no Cartorio do Tribunal, requerer a notificacao do Magistrado do Ministerio Publico, para a apresentacao do processo, no prazo de tres dias uteis, sob pena de crime de desobediencia.

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 nao tenha junto ao pedido de conciliacao, nao podendo arrolar testemunhas em numero superior a tres (3) por cada facto nem a cinco (5) ou sete (7) no total, conforme a accao caiba ou exceda a alcada no tribunal competente;
- b) O articulado adicional de aperfeiçoamento do pedido, em triplicado, sem contudo criar novas situacoes relativamente as reclamacoes e aos valores sobre que incidiu a diligencia conciliatoria, referidos na acta respectiva.

2. Logo que estejam juntos os documentos referidos no numero anterior, ou que tenha decorrido o prazo estabelecido no mesmo numero, os autos sao conclusos ao juiz.

3. Se nao for junto o articulado adicional a que se refere a alinea b) do n.º 1 deste artigo, o juiz deve indeferir a accao, salvo se considerer suficiente para a prossecucao a explicitacao do pedido e da causa de pedir constantes do processo recebido do orgao de conciliacao.

4. Se nao forem juntos ou arrolados os meios de prova, aplicam-se as disposicoes pertinentes da Lei do processo.

5. Junto o articulado adicional de aperfeiçoamento, ou verificada a situacao prevista na parte final do n.º 3 deste artigo, o juiz ordena a notificacao do reu, para contestar, seguindo-se os termos subsequentes da lei do processo.

6. O prazo referido no n.º 1 deste artigo conta-se da notificacao da nomeacao do defensor officioso, se, sendo requerente da conciliacao, o trabalhador tiver requerido essa nomeacao nos dez (10) dias seguintes do registo da entrada do processo no tribunal.

ARTIGO 292.º
(Recurso)

Da decisao final do juiz pode ser interposto recurso por qualqueruma das partes litigantes para o Tribunal competente nos termos da lei geral do processo.

SUBSECÇÃO III
Arbitragem

ARTIGO 293.º
(Arbitragem voluntaria)

1. Para efeitos do presente Diploma, a arbitragem voluntaria constitui o mecanismo extrajudicial de resolucao de conflitos laborais na qual as partes escolhem livremente os arbitros.

2. Os conflitos colectivos de trabalho sao preferencialmente resolvidos atraves do mecanismo da arbitragem voluntaria, nos termos da presente Lei.

ARTIGO 294.º
(Submissao à arbitragem)

1. As partes podem, por acordo, submeter a arbitragem voluntaria as matetias em conflito.

2. O recemso a arbitragem do conflito exclui a sua submissao a mediação ou a conciliação.

ARTIGO 295.º
(Composição do Tribunal Arbitral)

1. A arbitragem sera realizada por tres (3) arbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro, que presidira, escolhido pelos arbitros das partes.

2. Nao podem ser escolhidos para arbitros 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 conjuges, parentes em linha recta ou ate ao terceiro grau da linha colateral, os afins, adoptantes e adoptados das entidades nelas referidas.

ARTIGO 296.º
(Apoio tecnico)

Os arbitros podem solicitar as partes e aos organismos publicos competentes os dados e as informacoes que julguem necessarias para a tomada de decisao 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 a Inspeção 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 aquele 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 aquele 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 numero anterior nao prejudica outras competencias que por lei sejam deferidas aos Tribunais.

3. Com a excepcao mencionada no n.º 5 do artigo 284.º, a propositura da accao emergente de conflitos individuais de trabalho e precedida da realizacao de tentativa de mediacao, de conciliacao e de arbitragem.

4. A criacao, funcionamento e competencia territorial dos Tribunais do Trabalho e as nonnas de processo sao as estabelecidas em legislacao propria.

ARTIGO 308.º
(Pwli-iio das contravencoes)

As contravencoes ao disposto na presente Lei e demais legislacao complementar sao punidas com multa, nos termos de diploma proprio que fixa os limites maximo e minimo de punicao para cada conduta contravencional, a competencia para a aplicacao das multas, os criterios de graduacao destas e o prazo de caducidade da accao contravencional.

ARTIGO 309.º
(Inconvertibilidade das multas)

As multas por contravencao as disposicoes desta Lei e legislacao complementar nao sao convertiveis em prisao,

ARTIGO 310.º
(Regulamentacao)

A presente Lei deve ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 6 meses contados da data da entrada em vigor.

ARTIGO 311.º
(Remissao)

As remissoes feitas ao longo da presente Lei referem-se a artigos da mesma, salvo indicacao expressa em contrario.

ARTIGO 312.º
(Duvidas e omissoes)

As duvidas e omissoes surgidas na interpretacao e aplicacao da presente Lei sao resolvidas pela Assembleia Nacional.

ARTIGO 313.º
(Revogacao)

E revogada a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, bem como toda a legislacao que contraria o disposto na presente Lei.

ARTIGO 314.º
(Entrada em vigor)

A presente Lei entra em vigor 90 dias ap6s a sua publicacao.

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 Republica, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

Lei n.º 8/15
de 15 de Junho

A entrada em vigor, em 2010, da Constituicao da Republica de Angola, impoe a necessidade de alteracao do regime juridico do registo eleitoral em vigor desde 2005, com vista a sua adequacao aos novos canones constitucionais.

A Constituicao da Republica de Angola estabelece, no n.º 2 do artigo 107.º, os principios da officiosidade e da obrigatoriedade do registo eleitoral, remetendo ao legislador ordinario a sua conceptualizacao e a definicao do seu regime juridico, o qual deve adequar-se ao estagio actual de desenvolvimento institucional do Pais.

A Assembleia Nacional aprova, por mandato do povo, nos termos da alinea b) do artigo 161.º e da alinea d) do n.º 2 do artigo 166.º ambos da Constituicao da Republica de Angola, a seguinte:

LEI DO REGISTO ELEITORAL OFICIOSO

CAPITULO I
Disposicoes Gerais

SECÇÃO I
Objecto e Principios

ARTIGO 1.º
(Objecto)

A presente Lei estabelece os principios e as regras fundamentais relativos ao registo eleitoral dos cidadaos angolanos maiores, para efeitos de posterior tratamento eleitoral no ambito da Comissao Nacional Eleitoral.

ARTIGO 2.º
(Principios)

O registo dos cidadaos maiores rege-se pelos principios da universalidade, da permanencia, da actualidade, da officiosidade, da obrigatoriedade, da unicidade e inscricao unica, transparencia e imparcialidade.

ARTIGO 3.º
(Universalidade)

1. Estao sujeitos ao registo eleitoral todos os cidadaos angolanos, maiores de 18 anos.

2. Todos os cidadaos angolanos maiores de 18 anos tem direito de estar inscritos na Base de Dados dos Cidadãos Maiores, com dados identitarios e de residencia correctos.

3. Em ano de realizacao de eleicoes, estao sujeitos ao registo eleitoral, os cidadaos que completem 18 anos de idade ate ao dia 31 de Dezembro do respectivo ano.

4. Sem prejuizo do disposto no numero anterior, o Ficheiro Informatico dos Cidadãos Maiores deve conter apenas os cidadaos que completem 18 anos ate a data das eleicoes,

ARTIGO 4.º
(Permanencia e actualidade)

1. A inscricao do cidadao na Base de Dados dos Cidadãos Maiores tem efeito permanente e so pode ser cancelada nos casos e nos termos previstos na presente Lei.