



**REPÚBLICA DE ANGOLA**

**Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social**

---

# PROPOSTA DE LEI GERAL DO TRABALHO

---

**Luanda, Novembro de 2022.**

Rua dos Municípios Portugueses  
Número do edifício S/N  
Município da Ingombota  
Luanda  
ANGOLA



## PROPOSTA DE LEI GERAL DO TRABALHO

Luanda, Novembro de 2022.

## RELATÓRIO DE FUNDAMENTAÇÃO

### 1) INTRODUÇÃO

A Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho, revogou a Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, sob as premissas de alavancar o crescimento e o desenvolvimento económico e social do País, a empregabilidade e sua estabilidade, a dinamização da actividade económica e consolidação da justiça social.

Decorridos cerca de 6 anos da sua publicação, atentos aos objectivos preconizados com a aprovação da lei vigente e analisando o impacto no quadro do sistema jurídico angolano, suscita-se o problema da sua conformidade com as referidas premissas, com a Constituição da República de Angola e com os diplomas internacionais, isto é, Convenções Internacionais ractificadas pelo Estado Angolano, que disciplinam as instituições fundamentais do Direito do Trabalho, assim como com a realidade socioeconómica do país.

Outrossim, dentre os aspectos elencados na análise da conformidade acabada de enunciar, consta, por um lado, a nota de que a Lei Geral do Trabalho, aprovada em 2015, reclama harmonização com a garantia e concretização dos princípios jurídico-constitucionais da segurança no emprego e da justa indemnização. E, por outro lado, o diploma revelou-se, no contexto angolano, como um avanço incompatível com a realidade social e económica do país, gerando por isso um desfasamento entre a realidade social considerada no âmbito da previsibilidade normativa com a realidade social concreta do país.

Nestes termos, e não obstante as opções normativas da Lei nº 7/15, de 15 de Junho, terem radicado de uma delicadeza social e económica específica, as exigências predicativas do Estado de Direito impõem uma revitalização do Direito do Trabalho angolano, marcada fundamentalmente por mudanças no paradigma da formação, vigência e cessação da relações laborais.

## 2) OBJECTIVOS

Com a presente iniciativa legislativa pretende-se densificar o conteúdo axiológico-normativo do princípio fundante e dos princípios estruturantes do Estado de Direito, isto é, desvelar o sentido e alcance do artigo 1.º da Constituição da República de Angola (CRA) por mediação do qual se perspectiva a realização concreta do direito e a constante redefinição teleológica dos valores da Dignidade Humana, Justiça, Equidade, Liberdade e Solidariedade que se configuram como premissas do processo de construção do Estado de Direito material. Pelo que, toda e qualquer solução normativa que resulte na constituição, modificação ou extinção de direitos e deveres sociais, seja pelo seu condicionalismo como pela efectiva limitação, restrição ou liberalização, deverá sempre assentar nestes valores, sob pena de manifesta incompatibilidade com os direitos, liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos, expressamente consagrados na Constituição da República de Angola.

A Dignidade Humana é, assim, na realidade normativa que se augura, postulado de garantia de respeito e dignidade às partes contratuais no sentido de que o processo de constituição, vigência e extinção da relação jurídico-laboral deverá ter como fundamento e limite a própria pessoa humana, na sua dimensão ético-axiológica.

A Liberdade, necessariamente implicada por uma correlativa responsabilidade, mobilizada no contexto de uma relação desenvolvida sob o pano de fundo de um desequilíbrio imanente, reclama um grau de intervenção legal mensurado pela garantia de autonomia das partes em todo percurso da relação laboral.

A Equidade que, no plano da isonomia, importa que as situações iguais sejam tratadas de forma igual e as diferentes de forma diferente, acompanha a presente iniciativa legislativa na medida em que as opções consagradas radicam em bases dotadas de universalidade e generalidade suficientes para que os seus resultados interpretativos assimilem as situações concretas da realidade que o Direito pretende regular.

A Solidariedade que, na relação jurídico-laboral, pressupõe a existência necessária de auxílio mútuo capaz de produzir impactos substanciais no cenário político, económico e social da realidade angolana.

E a Justiça como horizonte de realização prática das opções normativas da presente iniciativa legislativa, porquanto as soluções do Direito do Trabalho devem revestir-se de conteúdos que

acautelem que cada um seja tutelado no que lhe é de direito e na proporção desse direito, não podendo a solução ser mais penosa do que o problema que se pretende resolver, pois uma solução que se queira justa deverá, por isso mesmo, refletir-se nas dimensões do princípio da proporcionalidade.

### 3) **INSERÇÃO NO PROGRAMA DE GOVERNAÇÃO DO EXECUTIVO**

A presente iniciativa legislativa é, por um lado, uma medida de política que se insere no Plano de Desenvolvimento Nacional 2018-2022, sendo enquadrada no eixo estratégico de Desenvolvimento Económico, Sustentável e Inclusivo que se consubstancia na garantia das condições de trabalho. E, por outro lado, emerge como acção que fundada no Programa de Governo do Executivo, apresentado no âmbito do pleito eleitoral de 2017 sob o mote *melhorar o que está bem, corrigir o que está mal*, onde se estabelece:

- a) A melhoria da organização e das condições de trabalho e as relações laborais como medida de política estratégica para estimular a valorização do capital humano e a promoção do emprego qualificado e remunerado;
- b) A implementação da reforma (...) do Direito e da Justiça, definindo e implementando um modelo de boa governação, traduzido no reforço da capacidade, qualidade, eficácia e eficiência do Estado como medida de política estratégica para garantir a reforma do Estado.

Com efeito, a Política Estratégica de Desenvolvimento e Programa de Acção visam promover a modernização da organização do trabalho, proteger os direitos dos trabalhadores e garantir ambientes laborais úteis e seguros mediante a adequação da legislação ordinária aos princípios e regras que emanam da Constituição da República de Angola em matérias de direitos, liberdades e garantias.

#### 4) IMPACTO ECONÓMICO DA PROPOSTA

Angola registou, em termos reais, uma redução média trimestral na produção de bens e serviços de 2,41%, entre o 1.º Trimestre de 2019 e o 2.º Trimestre de 2021. Como esperado<sup>1</sup>, em consequência o desemprego durante o período aumentou 5,33 pontos percentuais de 28,8% no 1.º trimestre de 2019 para 34,1% no 3.º Trimestre de 2021. Ademais, a falta de crescimento económico nos últimos contribui para o encerramento de negócios e, por conseguinte, afecta negativamente o mercado de trabalho. Fica claro que o respeito e observância dos direitos do trabalhador não pode ser um factor desestimulante ao crescimento económico.

Neste sentido, sendo a Lei Geral do Trabalho um dos instrumentos de intervenção no comportamento dos agentes económicos para promover a eficiência do mercado de trabalho, o crescimento económico e os ganhos de bem-estar social, impõe-se a necessidade de, por um lado, a presente iniciativa legislativa procura conciliar os interesses dos empregadores, trabalhadores e sociedade em geral para que se possa garantir o respeito e a observância dos direitos do trabalhador, isto é, aqueles estabelecidos na constituição da República de Angola e em Convenções Internacionais sobre o trabalho. E, por outro lado, garantir a continuidade e sustentabilidade da actividade económica, uma vez que a geração de novos empregos, a geração e circulação da riqueza são factores determinantes para o bem-estar dos angolanos, como primado das políticas económicas.

Em 2015, com a subscrição da agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, foi institucionalizada em Angola a busca por uma solução equilibrada entre as dimensões social, económica e ambiental, dos 17 (dezassete) Objectivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030. E o Direito do Trabalho enquanto promotor da justiça social e dos direitos humanos, na sua natureza de conduzir a procura permanente pela igualdade do género, pela qualidade do trabalho, pelo desenvolvimento económico, pela redução da desigualdade e pela produção responsável, influenciando os instrumentos de planeamento macroeconómicos nacionais, como o Plano de Desenvolvimento Nacional 2018-2022 (PDN 2018-2022) que se enquadra na hierarquia de instrumentos de planeamento para promoção do desenvolvimento socioeconómico do País.

---

<sup>1</sup> Espera-se que a taxa de desemprego aumente a partir da desaceleração da economia, exatamente como diz a literatura económica por meio da Lei de Okun, a qual identifica uma relação inversa entre a variação da taxa de desemprego e o crescimento do produto real.

As relações de trabalho que, por natureza, não são harmónicas por virtude dos interesses distintos dos detentores de Capital e dos detentores da força de Trabalho, podem dar azo a falhas de mercados ligadas ao problema de agência, risco moral, selecção adversa, poder de negociação e poder de mercado. Por este facto, a presente iniciativa legislativa visa, em primeiro lugar, promover soluções institucionais para gestão de tais relações e, em segundo lugar, potencializá-las para gerarem externalidades positivas para sociedade, como se pode perceber, a título de exemplo, nos pontos alterados e trazidos abaixo:

**a) Estabelecimento do contrato por tempo indeterminado como contrato regra**

O estabelecimento do contrato por tempo indeterminado como regra de celebração dos contratos de trabalho, além de ser uma manifestação dos princípios constitucionais da estabilidade e da segurança no emprego (artigo 76.º/2 e 76/4 da CRA), tem algum pendor económico no sentido de que tal solução permitirá aos trabalhadores eliminar o risco associado à instabilidade e à insegurança do emprego, por um lado, e, por outro, permitirá que as empresas reduzam os custos de substituição do trabalhador e de investimentos específicos no trabalho (*turnover costs*). Todavia, os contratos de trabalho por tempo indeterminado podem aumentar o desemprego jovem na situação em que a diferença entre a oferta e a procura de emprego é residual.

**b) Estabelecimento do Teletrabalho**

O estabelecimento do teletrabalho para além de conciliar os interesses dos empresários e dos trabalhadores, através do aumento da produtividade e da qualidade de vida, respectivamente, gerará externalidades positivas para a sociedade, favorecendo ao mesmo tempo a mobilidade do tráfico urbano, redução das emissões de carbono, redução dos custos com a manutenção de infra-estruturas privadas e públicas (incluindo rodoviária) e, por conseguinte, a redução da despesas públicas, libertando recursos financeiros melhoria das condições de vida e para sustentabilidade das finanças públicas, através de realização de despesas com a saúde e educação, bem como, com o serviço da dívida, respectivamente.

**c) Instituição de regras laborais específica para trabalhador-estudante**

No plano do regime jurídico do trabalhador-estudante, introduziu-se regras laborais especiais no regime da prestação da actividade laboral que se comportam a 3 (três) áreas essenciais: organização do tempo de trabalho, remuneração, justificação de faltas para os trabalhadores que, por sua livre iniciativa, decidem estudar. A justificação económica desta medida legislativa tem o seu racional no princípio que a educação proporciona benefícios para a sociedade que excedem os benefícios individuais.



Pelo que, sendo a formação e qualificação de base dos recursos humanos uma das causas essenciais para o desenvolvimento de Angola,<sup>2</sup> a promoção da educação no espaço laboral contribui, por um lado, para a satisfação profissional do Trabalhador, assim como, para melhorar as suas condições de vida e o seu nível de realização pessoal. E, por outro lado, contribui para o crescimento e desenvolvimento económico das nações. Em termos gerais, países com uma população pouco instruída tendem a ter uma produtividade baixa e a um desenvolvimento mais lento, o contrário também é verdadeiro.

#### **d) A sistematização e concentração da legislação em matéria laboral**

A iniciativa de sistematizar e concentrar a legislação em matéria laboral garante a simetria de informação legal. Deste modo, os principais destinatários das normas terão acesso a mesma informação e conhecimento sobre o Direito do Trabalho, reduzindo-se custos administrativos relacionados com o cumprimento de normas e fomentando uma maior transparência e competitividade no mercado de trabalho. Com efeito, a presente proposta de diploma assenta na harmonização das relações laborais e no estímulo do crescimento económico para os anos subsequentes da actividade económica, proporcionando a geração de bem-estar económico e social e, conseqüentemente, melhoria da qualidade de vida dos angolanos.

É, por isso mesmo, nestes termos que com a presente iniciativa legislativa se augura potencializar a promoção do emprego dos jovens estudantes, o combate do desemprego de longa duração de adultos, a promoção da igualdade de género no acesso ao emprego, o incentivo da criação de adequadas condições de trabalho e a promoção de novos modelos de organização do trabalho com um mecanismo de implementação da Estratégia de Longo Prazo Angola 2025 que estabelece a necessidade de definir uma Política de Promoção de Emprego.

## **5) SUMÁRIO A PUBLICAR NO DIÁRIO DA REPÚBLICA**

Eis o sumário que deverá constar da I Série do Diário da República (DR):

*“Lei n.º \_\_\_\_\_/2022, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, LEI GERAL DO TRABALHO. Revoga a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, a Rectificação n.º 15/15, de 2 de Outubro, assim como toda a Legislação que contraria o disposto na presente lei.”*

<sup>2</sup> PDN 2018-2022, contexto dos programas N.º:1.2.3; 1.2.4; 1.2.5; 1.2.6; 1.2.7.



## **6) NECESSIDADE DA FORMA PROPOSTA PARA O DIPLOMA**

A presente iniciativa legislativa é apresentada sob a forma de Proposta de Lei, ao abrigo das normas que constam do n.º 4 do artigo 167.º, da alínea b) do artigo 164.º, conjugada com a alínea d) do n.º 2 do artigo 166.º, todas Constituição da República de Angola (CRA).

## **7) ACTUAL ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA MATÉRIA OBJECTO DO DIPLOMA**

### **i. Constituição da República de Angola**

A alínea b) do artigo 161.º e a alínea. b) do artigo 164.º estabelecem que a aprovação de leis sobre todas as matérias, salvo as reservadas ao Presidente da República, assim como os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos que são matérias de reserva absoluta de competência legislativa da Assembleia Nacional. E, neste sentido, o n.º 4 do artigo 167.º consagra que no exercício da iniciativa legislativa, quando exercida pelo Presidente da República reveste a forma de proposta de lei

### **ii. Legislação ordinária**

O actual enquadramento jurídico da matéria objecto da proposta encontra-se regulado na Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, com as alterações decorrentes da Rectificação n.º 15/15, de 2 de Outubro.

## **8) LEGISLAÇÃO A REVOGAR**

Deve ser revogada a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho, com as alterações decorrentes da Rectificação n.º 15/15, de 2 de Outubro, e todos os preceitos que contrariem as disposições da presente lei.

## **9) NOTA PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL**

Eis a nota que se aconselha para os órgãos de comunicação social:

*«O Conselho de Ministros apreciou hoje, para envio à Assembleia Nacional, a proposta de lei que aprova a LEI GERAL DO TRABALHO.»*

*Esta proposta emerge do facto da Constituição da República de Angola ter lançado e desenvolvido as premissas constitucionais da criação de um estado democrático de direito e um mais amplo reconhecimento dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.*

*Há assim a necessidade de adaptar, desde já, a legislação que, neste momento, regula as relações de trabalho, de forma a conformá-las com os princípios Constitucionais, com a realidade social e económica do país, acautelando os graves desequilíbrios sociais, em especial no sector do trabalho, que se têm verificado.*

*Deste modo, a presente proposta de lei que aprova a LEI GERAL DO TRABALHO constitui uma ferramenta impulsionadora para todos operadores de direito e constitui mais um passo no aprofundamento da Organização e Reforma da Administração da Justiça em Angola.»*

## **10) SÍNTESE DO CONTEÚDO DA PROPOSTA**

### **i. Na generalidade**

A universalidade de matéria que o Direito do Trabalho compreende encerra em si disposições substantivas e algumas de pendor adjectivo, reclamando, por isso, a regulação quer de princípios e preceitos gerais do processo formativo e extintivo das relações jurídico-laborais, quer os aspectos adjectivos tendentes à garantia dos direitos emergentes dessas relações. Todavia, na presente iniciativa legislativa procurou-se, sobretudo, redefinir o conteúdo de disposições referentes à constituição, modificação e extinção das relações de trabalho, procurando adequá-las à realidade concreta do país em função das principais inquietações sócio-económicas e da introdução de alguns institutos cuja regulação se impunha necessária, de forma a alargar, nalguns casos, e melhor tutelar, noutros casos, situações concretas que demandam tratamento legal dotado de justiciabilidade.

Contanto, as principais alterações desta iniciativa prendem-se com as seguintes matérias:

- A obrigatoriedade de redução do contrato de trabalho por tempo determinado a escrito;
- A introdução da justificação para celebração de contrato por tempo determinado;
- A redução do limite de duração do contrato por tempo determinado;
- A introdução, nos contratos especiais, da figura do Contrato de Teletrabalho e do Contrato de Trabalho de Comissão de Serviço;

- A introdução dos Direitos de Personalidade no Projecto, mormente a Liberdade de Expressão e de Opinião, Integridade Física e Moral, Reserva da Intimidade da Vida Privada e Protecção de Dados Pessoais, respectivamente;
- Eliminação da distinção das empresas em função da sua dimensão quanto a duração do contrato por tempo determinado;
- Reconfiguração do critério de fixação das remunerações adicionais, bem como de determinação das indemnizações e compensações;
- Recondução das matérias de cariz eminentemente processuais para a proposta do Código de Processo de Trabalho;
- Alargamento do catálogo de medidas disciplinares pela introdução de despromoção temporária de categoria e da suspensão do trabalho com perda da remuneração;
- Introdução da figura da mobilidade de trabalhadores no âmbito de um grupo de empresas;
- Reconstituição da sistematização das matérias, designadamente pela inserção das disposições relativas aos grupos específicos de trabalhadores no capítulo do estabelecimento da relação jurídico-laboral e pela reestruturação do capítulo dedicado à extinção da relação jurídico-laboral.

## **ii. Na especialidade**

Não obstante a referência feita supra, em linhas gerais e de forma resumida pretende-se apresentar as matérias de maior relevo, cujas conclusões resultam de uma análise profunda das normas do Contrato Individual de Trabalho, irreduzível à pontualidade dos impulsos de alteração, tendo em vista a sua simplificação de modo a que a mesma seja mais compreensível para trabalhadores, empregadores e operadores do direito laboral. Para o efeito, tal desiderato foi concretizado em consultas e discussões desenvolvidas num fórum quadripartido, composto por representantes de órgãos e serviços do Estado, Parceiros Sociais e Especialistas da prática e do pensamento jurídico-laboral angolano. Pelo que, impõe mencionar breves notas sobre os seguintes pontos fundamentais:

## **a) ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

A redacção da lei vigente carece do devido enquadramento na medida em que faz referência que a LGT aplica-se aos trabalhadores quando, na verdade, vem esta regular relações jurídicas de trabalho, cuja fonte é o contrato de trabalho. Com a nova redacção que se propõe, a LGT passa a ser aplicável a todos os contratos de trabalho celebrados entre pessoas singulares e empresas, passando a comportar, diferente do texto actual, as duas partes da relação jurídico-laboral.

Ainda a esse respeito, na parte das exclusões, reduziu-se o alargado leque de exclusões previstas na actual LGT, apontando-se apenas três categorias de exclusões, com destaque para os contratos de trabalho celebrados pela Administração Pública Directa, Institutos Públicos e outros organismos do Estado, cujo regime ficaria sujeito à regulação em sede de lei própria, como, no geral, ocorre com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas vigente em Portugal e o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho em Funções Públicas de Cabo Verde, só para citar alguns.

## **b) FONTES DE REGULAMENTAÇÃO**

Procurou-se clarificar a posição das fontes de regulamentação das relações de trabalho no plano da hierarquia, arrumando-as em conformidade às regras sobre hierarquia normativa.

## **c) CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

A primeira grande nota neste capítulo prende-se com a exclusão da nomeação em comissão de serviço como fonte constitutiva de relações jurídico-laborais, estabelecendo-se o Contrato de Trabalho como fonte única para a constituição de relações jurídico-laborais. Essa alteração deveu-se ao facto de a própria lei sujeitar a nomeação em comissão de serviço a um acordo prévio, onde devem constar os termos e condições da comissão, traduzindo-se por isso num verdadeiro contrato, diferente do instrumento de nomeação, que traduz apenas um mero acto administrativo de indicação da pessoa e da posição que esta virá a titular.

Com efeito, e atendendo às especificidades do vínculo jurídico-laboral decorrente do instituto da comissão de serviço, veio este a ser enquadrado no âmbito dos regimes especiais de contratos de trabalho, conforme mais a frente se verifica.

#### **d) FORMA E DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Diferente do regime vertido na lei vigente, a excessiva liberdade de forma e duração do contrato de trabalho prevista na Lei 7/15 é incompatível com a essência do Direito do Trabalho, colidindo com preceitos essenciais e estruturantes desse sector normativo, nomeadamente a estabilidade do emprego, o equilíbrio do contrato, entre outros, uma vez que o empregador, nos termos actuais, pode colocar um trabalhador em situação de contratação precária (por tempo determinado), por um período de até 10 anos, para o caso das micro e pequenas empresas.

Assim, e retomando a redacção já existente na Lei 2/00, a contratação assume como regra a duração indeterminada, apenas sendo admitida a contratação por tempo determinado em situações específicas, as quais obedecem a um *numerus clausus* constante da própria lei, cuja duração máxima não ultrapassa os 5 anos.

#### **e) DAS NULIDADES E ANULABILIDADES**

Na presente iniciativa procurou-se clarificar o regime geral das nulidades e anulabilidades vertidas na lei vigente, uma vez que suscitava-se alguma confusão sobre o regime de invalidade aplicável a determinados vícios do Contrato. Com a redacção actual, o regime da nulidade foi devidamente individualizado, distinguindo-o da anulabilidade, assim como as situações em que cada um deles será aplicável.

#### **f) DIREITOS DE PERSONALIDADE**

Configurando uma grande novidade, identificou-se um grande vazio legal no que diz respeito aos direitos de personalidade dos trabalhadores diz respeito, em especial nas matérias respeitantes à protecção de dados pessoais, confidencialidade, tutela da honra, consideração e reputação, integridade física, restrições ao uso de mecanismos electrónicos de controlo e vigilância, entre outros, cujo uso desregulado por parte dos empregadores tem resultado na exposição excessiva, e na maior parte dos casos lesiva, dos interesses legítimos e direitos dos trabalhadores.

No mesmo sentido, e porque a relação é bilateral, a deficiente interpretação da possibilidade de contracção ou limitação parcial do exercício de determinados direitos sociais e políticos dos trabalhadores, de forma que o empregador consiga manter funcional o centro de trabalho, veio a ser

clarificada com a introdução destas disposições, sem desprimor das disposições constitucionais e ordinárias vigentes na ordem jurídica angolana.

### **g) GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABALHADORES**

Diferente do que ocorre na lei vigente, na presente iniciativa pretende-se que o tratamento das especificidades decorrentes de certos grupos de trabalhadores, que se encontrem em condições particularmente especiais, deva ocorrer na fase introdutória da lei e não no seu fim, na medida em que, embora tratem-se de disposições de carácter especial, por dizerem respeito à condição pessoal do trabalhador (gestação da mulher, menoridade, capacidade de trabalho reduzida), importa que sejam tratadas na sequência dos demais direitos inerentes à personalidade dos sujeitos da relação laboral.

Aproveitou-se a oportunidade para corrigir algumas imprecisões legislativas e bem como rever a opção legislativa sobre o âmbito de certas protecções, como é o caso das gestantes que têm protecção contra despedimento, salvo infracção disciplinar grave que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação, protecção esta que foi clarificada como sendo aplicável apenas quando o despedimento tenha por fundamento da condição de gestante da trabalhadora... a questão da licença completar à licença de maternidade que viu retirada a possibilidade de o empregador recusar-se a conferir o seu gozo à trabalhadora em caso de existência de infantário no local de trabalho, entre outros aspectos.

Quanto aos trabalhadores menores de idade, realça-se aqui a necessidade de se remover a protecção especial contra o despedimento, que actualmente vigora, a qual impõe o pronunciamento prévio da IGT, na medida em que se reputa desnecessário, tendo por vista que a própria contratação em si do menor e as condicionantes decorrentes do seu regime especial traduzem em si uma iniciativa social do empregador, tendente à conferir experiência profissional ao menor, muni-lo de competências técnicas e práticas, pelo que a vinculação deste, depois de contratado, por um regime especial para desvinculação, diferente do ordinário, mais prejudicaria do que auxiliaria na promoção de iniciativas empresariais para o fomento do emprego juvenil.

## **h) CONTRATOS ESPECIAIS DE TRABALHO**

O Grupo Técnico entendeu remover do rol enunciativo o contrato de empreitada ou tarefa, na medida em que se situa num sector normativo distinto do Direito do Trabalho, pelo que a sua colocação nesse rol de contratos especiais de trabalho tem-se por desajustada. Aproveitou-se e inseriu-se duas modalidades novas de contratos especiais, nomeadamente o Contrato de Teletrabalho e o Contrato de Comissão de Serviço.

O Teletrabalho, como obviamente se perceberá, resulta do acelerado processo evolutivo da forma e condições da prestação da actividade laboral e mercantil, decorre especialmente do contexto pandémico e de conseqüente distanciamento físico e isolamento social, havendo entre nós um vazio legal nesta matéria, visto que apenas temos previsão legal do contrato de trabalho no domicílio, e muito recentemente surgiu um conceito extraordinário de “trabalho em domicílio”, os quais não conseguem *de per si* dar resposta às sucessivas questões que se levantam sobre o regime aplicável às condições de prestação da actividade laboral em local distinto do centro de trabalho.

Quanto ao Contrato de Comissão de Serviço, conforme já referido nos pontos anteriores resulta da actual LGT que há um regime próprio para regular as relações de trabalho iniciadas com a nomeação em comissão de serviço, assim a lei faz depender essa nomeação da celebração de um Acordo escrito onde constem, no geral, os termos essenciais dessa relação. Como se vê, por uma lado há o problema de a presente proposta de iniciativa legislativa ter assumido o Contrato de Trabalho como fonte única e capaz de desencadear relações jurídicas de emprego; por outro lado, há o problema de que a própria lei faz depender a constituição da relação laboral fundada em comissão de serviço, de um Acordo (contrato) escrito prévio, traduzindo-se por isso na exigibilidade expressa de um contrato, justificando por isso a sua inserção no leque de relações jurídico-laborais de carácter especial.

## **i) DISCIPLINA LABORAL**

A lei vigente, diferente da anterior, reduziu substancialmente o leque de medidas disciplinares, o que deixou uma margem muito curta para que os empregadores possam optar por que medida aplicar a um trabalhador infractor, acabado por se traduzir numa alteração prejudicial à manutenção do vínculo laboral. Assim foi que entendeu-se repriminar as medidas disciplinares decorrentes da Lei 2/00, pelo que foram trazidas de volta as medidas de despromoção temporária de categoria, redução temporária do salário e suspensão do trabalho com perda de retribuição, elevando para 6 o número de medidas



sancionatórias à disposição do empregador, permitindo-lhe ter um leque mais amplo de escolha no momento de decidir sobre como sancionar um trabalhador.

Quanto ao exercício do poder disciplinar por via de procedimento escrito, tendo em atenção as sucessivas inquietações em torno desta matéria, a jurisprudência colhida dos Tribunais Superiores e de primeira instância, e ainda a ampla doutrina produzida, foram clarificados alguns aspectos respeitantes ao processo disciplinar, nomeadamente a eliminação do período de inquérito prévio, uma vez que mais confusão causava às partes da relação laboral, confundindo os prazos para exercício de direitos/poderes. Independentemente disso, a finalidade visada pelo inquérito não difere muito da finalidade de todo o processo que, ao fim, procura aferir da existência ou não de infracção disciplinar cometida pelo trabalhador, e conseqüentemente aplicar o correspondente desfecho, consoante haja ou não a confirmação da infracção.

## **j) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

A matéria relativa à organização do tempo de trabalho é marcada por uma componente notoriamente técnica por emanar de fundamentos muito relevantes que, por isso mesmo, reencontram a própria razão de ser no Direito do Trabalho. Assim, no diploma em apreço a disciplina normativa da duração das jornadas dispõe de uma flexibilidade que assenta no esbatimento das fronteiras entre o tempo de trabalho e tempo de repouso, propiciada pela consolidação da sociedade da informação.

Todavia, a flexibilização postulada no diploma pressupõe uma conexão inequívoca entre a limitação dos períodos de trabalho e a tutela da segurança e saúde do trabalhador.

## **11) LEGISLAÇÃO E BIBLIOGRAFIA CONSULTADA**

### **1. Legislação Nacional:**

- 1.1 Constituição da República de Angola;
- 1.2 Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, Lei Geral do Trabalho;
- 1.3 Lei n.º 1/04, de 13 de Fevereiro, Lei das Sociedades Comerciais;
- 1.4 Lei n.º 22/11, de 17 de Junho, Lei da Protecção dos Dados Pessoais;
- 1.5 Lei n.º 2/20, de 22 de Janeiro, Lei da Vídeo Vigilância;

- 1.6 Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de Agosto – sobre as contravenções à LGT e Legislação complementar;
- 1.7 Decreto n.º 53/05, de 15 de Outubro, sobre regime jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais;
- 1.8 Decreto n.º 31/94, de 5 de Agosto – Sobre a Promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- 1.9 Decreto Presidencial n.º 299/20, de 23 de Novembro, Sobre o regime jurídico da Protecção Social na Velhice, no âmbito da Protecção Social Obrigatória;
- 1.10 Decreto Executivo Conjunto n.º 57/02, de 5 de Dezembro, sobre o trabalho realizado pelos profissionais integrados na carreira médica, que após o seu horário normal de trabalho na unidade, ou em dias de descanso semanal complementar e dias de feriados prestam serviços na unidade de urgência;
- 1.11 **Legislação Estrangeira:**
- 1.12 Código do Trabalho de Portugal;
- 1.13 Código Laboral de Cabo-Verde;
- 1.14 Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho de Moçambique.

## **2. Convenções Internacionais:**

- 2.1 Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Trabalho Forçado (1930);
- 2.2 Convenção n.º 81 da OIT, relativa à Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio (1947);
- 2.3 Convenção n.º 87 da OIT, relativa à Liberdade Sindical (1948);
- 2.4 Convenção n.º 98 da OIT, relativa ao Direito de Organização e Negociação Colectiva (1948);
- 2.5 Convenção n.º 100 da OIT, relativa à Igualdade de Remuneração (1951);

- 2.6 Convenção nº 108 da OIT, relativa à Abolição do Trabalho Forçado (1957);
- 2.7 Convenção nº 111 da OIT, relativa à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1958);
- 2.8 Convenção nº 138 da OIT, relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego (1973);
- 2.9 Convenção n.º 155 da OIT, relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981);
- 2.10 Convenção nº 182 da OIT, relativa às Piores Formas de Trabalho das Crianças (199);

## **12) ÍNDICE SISTEMÁTICO DA PROPOSTA DE LEI**

A Proposta de Lei que aprova a Lei Geral do Trabalho contém 326 artigos, distribuídos por 11 capítulos, 46 secções, 23 subsecções, 2 divisões e 5 subdivisões, e apresenta a seguinte estrutura formal:

### **CAPÍTULO I PRINCÍPIOS GERAIS**

Artigo 1.º Âmbito de Aplicação

Artigo 2.º Exclusões do âmbito de aplicação

Artigo 3.º Definições

Artigo 4.º Direito ao Trabalho

Artigo 5.º Proibição do trabalho obrigatório ou compulsivo

Artigo 6.º Obrigações do Estado relativas ao direito ao trabalho

Artigo 7.º Fontes de regulação do Direito do Trabalho

### **CAPÍTULO II ESTABELECIMENTO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

#### **SECÇÃO I CONTRATO DE TRABALHO**

Artigo 8.º Constituição

Artigo 9.º Contrato promessa de trabalho

Artigo 10.º Capacidade

- Artigo 11.º Objecto do contrato de trabalho  
Artigo 12.º Forma do contrato de trabalho  
Artigo 13.º Conteúdo do contrato de trabalho  
Artigo 14.º Duração do contrato de trabalho  
Artigo 15.º Causas do Contrato de trabalho por tempo determinado  
Artigo 16.º Duração do contrato por tempo determinado  
Artigo 17.º Renovação e conversão do contrato de trabalho por tempo determinado  
Artigo 18.º Período experimental  
Artigo 19.º Nulidade do contrato de trabalho e das cláusulas contratuais  
Artigo 20.º Efeitos da nulidade e da anulabilidade

## **SECÇÃO II DIREITOS DE PERSONALIDADE**

- Artigo 21.º Liberdade de expressão e de opinião  
Artigo 22.º Integridade física e moral  
Artigo 23.º Reserva da intimidade da vida privada  
Artigo 24.º Protecção de dados pessoais  
Artigo 25.º Testes e exames médicos  
Artigo 26.º Meios de vigilância à distância  
Artigo 27.º Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

## **SECÇÃO III CONDIÇÕES APLICÁVEIS A GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABALHADORES**

### **SUBSECÇÃO I MULHERES**

- Artigo 28.º Igualdade de género e não discriminação  
Artigo 29.º Trabalhos condicionados  
Artigo 30.º Direitos especiais  
Artigo 31.º Licença de maternidade  
Artigo 32.º Pré-licença de maternidade  
Artigo 33.º Situações especiais  
Artigo 34.º Licença complementar de maternidade  
Artigo 35.º Protecção contra o despedimento por causas objectivas

### **SUBSECÇÃO II MENORES**

- Artigo 36.º Princípios gerais  
Artigo 37.º Celebração do contrato de trabalho  
Artigo 38.º Trabalhos permitidos  
Artigo 39.º Trabalhos proibidos ou condicionados  
Artigo 40.º Exames médicos a menores  
Artigo 41.º Salário  
Artigo 42.º Duração e organização do trabalho  
Artigo 43.º Condições especiais de trabalho

### **SUBSECÇÃO III- TRABALHADORES COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA**

Artigo 44.º Princípios gerais

Artigo 45.º Requisitos da ocupação e do posto de trabalho

Artigo 46.º Duração e organização do trabalho

Artigo 47.º Salário

### **SECÇÃO IV- CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS**

#### **SUBSECÇÃO I- MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS**

Artigo 48.º Contratos de trabalho especiais

Artigo 49.º Contrato de grupo

Artigo 50.º Contrato de aprendizagem e contrato de estágio

Artigo 51.º Contrato de trabalho a bordo de embarcações

Artigo 52.º Contrato de trabalho a bordo de aeronaves

Artigo 53.º Contrato de trabalho no domicílio

Artigo 54.º Contrato de trabalho em estabelecimentos militares

Artigo 55.º Contrato de trabalho rural.

Artigo 56.º Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes

#### **SUBSECÇÃO II CONTRATO DE APRENDIZAGEM E CONTRATO DE ESTÁGIO PROFISSIONAL**

Artigo 57.º Regime do contrato de aprendizagem e contrato de estágio profissional

Artigo 58.º Conteúdo

Artigo 59.º Direitos e deveres especiais

Artigo 60.º Remunerações

**Artigo 61.º Cessação do contrato**

#### **SUBSECÇÃO III**

##### **CONTRATO DE TELETRABALHO**

Artigo 62.º Modalidades do teletrabalho

Artigo 63.º Igualdade de tratamento

Artigo 64.º Privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho

##### **SUBSECÇÃO IV CONTRATO DE COMISSÃO DE SERVIÇO**

Artigo 65.º Conteúdo do contrato de comissão de serviço

Artigo 66.º Cessação do contrato de comissão de serviço

Artigo 67.º Direitos do trabalhador

Artigo 68.º Contagem de tempo de serviço

Artigo 69.º Exclusão

#### **SUBSECÇÃO V CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO**

Artigo 70.º Forma e registo do contrato de trabalho desportivo

Artigo 71.º Deveres da entidade desportiva empregadora

Artigo 72.º Deveres do praticante desportivo

Artigo 73.º Retribuição

#### **SUBSECÇÃO VI CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO**

Artigo 74.º Forma do contrato de trabalho doméstico

Artigo 75.º Modalidades do contrato de trabalho doméstico

Artigo 76.º Registo do contrato)

## **CAPÍTULO III CONTEÚDO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

### **SECÇÃO I PODERES, DIREITOS E DEVERES DAS PARTES**

Artigo 77.º Poderes da entidade empregadora

Artigo 78.º Organização do trabalho

Artigo 79.º Alteração das condições de trabalho

Artigo 80.º Disciplina do trabalho

Artigo 81.º Deveres da entidade empregadora

Artigo 82.º Formação e aperfeiçoamento profissional

Artigo 83.º Direitos do trabalhador

Artigo 84.º Deveres do trabalhador Artigo 85.º Restrições à liberdade de trabalho

### **SECÇÃO II DISCIPLINA LABORAL**

Artigo 86.º Poder disciplinar

Artigo 87.º Sanções disciplinares

Artigo 88.º Procedimento disciplinar

Artigo 89.º Suspensão preventiva do trabalhador

Artigo 90.º Entrevista

Artigo 91.º Aplicação da sanção disciplinar

Artigo 92.º Graduação da sanção disciplinar

Artigo 93.º Ponderação prévia à sanção disciplinar

Artigo 94.º Execução da sanção disciplinar

Artigo 95.º Registo e publicidade das sanções disciplinares

Artigo 96.º Direito de reclamação

Artigo 97.º Exercício abusivo do poder disciplinar

Artigo 98.º Consequência do exercício abusivo do poder disciplinar

Artigo 99.º Responsabilidade penal concorrente com a responsabilidade disciplinar

Artigo 100.º Responsabilidade material

Artigo 101.º Prazo de prescrição e caducidade

### **SECÇÃO III REGULAMENTOS**

Artigo 102.º Regulamento Interno

Artigo 103.º Informação e registo

Artigo 104.º Publicação

Artigo 105.º Eficácia

Artigo 106.º Nulidade e regime sucedâneo

## **CAPÍTULO IV MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

### **SECÇÃO I MODALIDADES DA MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

#### **SUBSECÇÃO I MODALIDADES DA MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

Artigo 107.º Modalidades da modificação do contrato de trabalho

#### **SUBSECÇÃO II TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU ESTABELECIMENTO**

Artigo 108.º Fundamentos da transmissão da empresa ou estabelecimento

Artigo 109.º Dever de informação aos trabalhadores

Artigo 110.º Efeitos gerais da transmissão da empresa ou estabelecimento

Artigo 111.º Responsabilidade pelo pagamento das dívidas à segurança social

Artigo 112.º Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento na contratação colectiva de trabalho

Artigo 113.º Dever de informação ao transmissário ou adquirente

Artigo 114.º Dever de comunicação à Inspeção Geral do Trabalho

#### **SUBSECÇÃO III MOBILIDADE DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DE UM GRUPO EMPRESARIAL**

Artigo 115.º Noção de mobilidade de trabalhador

Artigo 116.º Requisitos materiais de admissibilidade da mobilidade de trabalhador

Artigo 117.º Requisitos formais de admissibilidade da mobilidade de trabalhador

Artigo 118.º Regime de prestação de trabalho

Artigo 119.º Remuneração



Artigo 120.º Subsídios e Outras Prestações.

Artigo 121.º Direito a férias.

Artigo 122.º Antiguidade do trabalhador cedido

Artigo 123.º Interrupção da mobilidade

Artigo 124.º Vicissitudes da mobilidade

Artigo 125.º Direito de opção

Artigo 126.º Insolvência ou dissolução da sociedade dominada, subordinada ou dependente

Artigo 127.º Insolvência ou dissolução da sociedade dominada, subordinada ou dependente

#### **SUBSECÇÃO IV MOBILIDADE FUNCIONAL**

Artigo 128.º Requisitos de admissibilidade da mobilidade funcional

Artigo 129.º Regime do exercício de novas funções

#### **SUBSECÇÃO V MUDANÇA PARA CATEGORIA INFERIOR**

Artigo 130.º Requisitos de admissibilidade da mudança para categoria inferior

#### **SUBSECÇÃO VI PERMUTA DE POSTO DE TRABALHO**

Artigo 131.º Regime jurídico aplicável à permuta de posto de trabalho

#### **SUBSECÇÃO VII MOBILIDADE GEOGRÁFICA**

Artigo 132.º Requisitos materiais de admissibilidade da mudança de local de trabalho

Artigo 133.º Requisitos formais de admissibilidade da mudança de local de trabalho

Artigo 134.º Direitos do trabalhador em caso de mobilidade geográfica

Artigo 135.º Mudança de local de trabalho de trabalhador representante sindical

### **CAPÍTULO V CONDIÇÕES DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO**

#### **SECÇÃO I SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

Artigo 136.º Obrigações gerais da entidade empregadora

Artigo 137.º Obrigações específicas da entidade empregadora

Artigo 138.º Colaboração entre entidades empregadoras

## **SECÇÃO I SAÚDE NO TRABALHO**

Artigo 139.º Serviços de saúde ocupacional

Artigo 140.º Postos de saúde e farmacêuticos

Artigo 141.º Exames médicos

## **SECÇÃO III ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

Artigo 142.º Direito do trabalhador e de seus familiares

Artigo 143.º Obrigações imediatas da entidade empregadora

Artigo 144.º Doenças profissionais

Artigo 145.º Seguro de saúde

Artigo 146.º Responsabilidade criminal

Artigo 147.º Comissão de prevenção de acidentes de trabalho

## **SECÇÃO IV FISCALIZAÇÃO E CONTROLO**

Artigo 148.º Competência da Inspeção Geral do Trabalho

## **CAPÍTULO VI ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO**

### **SECÇÃO I PERÍODO NORMAL DE TRABALHO**

Artigo 149.º Duração do período normal de trabalho

### **SECÇÃO II HORÁRIO DE TRABALHO**

Artigo 150.º Competência e elaboração do horário de trabalho

Artigo 151.º Obrigação de consulta

Artigo 152.º Mapa de horário de trabalho  
Artigo 153.º Fixação do mapa de horário  
Artigo 154.º Alteração de horário de trabalho

### **SECÇÃO III ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Artigo 155.º Condições de isenção de horário de trabalho  
Artigo 156.º Limites de isenção de horário de trabalho  
Artigo 157.º Registo da isenção de horário de trabalho  
Artigo 158.º Remuneração pela isenção de horário de trabalho

### **SECÇÃO IV REGIMES ESPECIAIS DE HORÁRIO DE TRABALHO**

#### **SUBSECÇÃO I – MODALIDADES**

Artigo 159.º Modalidades de horário de trabalho especiais

#### **SUBSECÇÃO II HORÁRIO DE TRABALHO POR TURNOS**

Artigo 160.º Noção de trabalho por turnos  
Artigo 161.º Organização de turnos  
Artigo 162.º Duração do horário por turnos  
Artigo 163.º Remuneração do trabalho por turnos  
Artigo 164.º Mudança de Turnos

#### **SUBSECÇÃO III HORÁRIO DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL**

Artigo 165.º Noção de trabalho em tempo parcial  
Artigo 166.º Regime jurídico do trabalho em tempo parcial  
Artigo 167.º Alteração da duração do trabalho a tempo parcial  
Artigo 168.º Autorização de trabalho a tempo parcial

#### **SUBSECÇÃO IV**

#### **HORÁRIO DE TRABALHO EM REGIME DE DISPONIBILIDADE**

Artigo 169.º Noção de regime de disponibilidade  
Artigo 170.º Admissibilidade do regime de disponibilidade  
Artigo 171.º Regime jurídico do trabalho em regime de disponibilidade

## **SUBSECÇÃO V**

### **HORÁRIO DE TRABALHO EM ALTERNÂNCIA**

Artigo 172.º Noção de horário de trabalho em alternância

Artigo 173.º Regime jurídico do trabalho em alternância

## **SUBSECÇÃO VI HORÁRIO DE TRABALHO DE TRABALHADOR ESTUDANTE**

Artigo 174.º Regime jurídico do trabalho do trabalhador estudante

Artigo 175.º Remuneração do trabalhador estudante

## **SUBSECÇÃO VII HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Artigo 176.º Noção de trabalhador com responsabilidades familiares

Artigo 177.º Direito do trabalhador com responsabilidades familiares

Artigo 178.º Elaboração do horário de trabalho flexível

Artigo 179.º Autorização de trabalho em regime de horário flexível

## **SECÇÃO V TRABALHO NOCTURNO**

Artigo 180.º Noção de trabalho nocturno

Artigo 181.º Duração do trabalho de trabalhador nocturno

Artigo 182.º Protecção de trabalhador nocturno

Artigo 183.º Remuneração do trabalho nocturno

## **SECÇÃO VI TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

Artigo 184.º Noção de trabalho extraordinário

Artigo 185.º Condições de prestação de trabalho extraordinário

Artigo 186.º Limites de duração do trabalho extraordinário

Artigo 187.º Descanso compensatório de trabalho extraordinário

Artigo 188.º Registo de trabalho extraordinário

Artigo 189.º Remuneração

## **CAPÍTULO VII INTERRUPTÃO DO EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **SECÇÃO I INTERVALO DE DESCANSO E REFEIÇÃO E REPOUSO DIÁRIO**

ARTIGO 190.º Intervalo de descanso e refeição

ARTIGO 191.º Repouso diário

### **SECÇÃO II DESCANSO SEMANAL E DESCANSO COMPLEMENTAR SEMANAL**

ARTIGO 192.º Direito ao descanso semanal

ARTIGO 193.º Dia do descanso semanal

ARTIGO 194.º Duração do descanso semanal

ARTIGO 195.º Remuneração do trabalho

ARTIGO 196.º Direito ao descanso complementar semanal

ARTIGO 197.º Condições e consequências de exercício de trabalho

### **SECÇÃO III FERIADOS, TOLERÂNCIA DE PONTO E VÉSPERA DO DIA DA FAMÍLIA E DO DIA DE ANO NOVO**

ARTIGO 198.º Interrupção do trabalho nos feriados

ARTIGO 199.º Tolerância de ponto

ARTIGO 200.º Véspera do dia da família e do dia de ano novo

ARTIGO 201.º Remuneração

### **SECÇÃO IV FÉRIAS**

ARTIGO 202.º Direito a férias

ARTIGO 203.º Finalidade do direito a férias

ARTIGO 204.º Garantias do direito a férias

ARTIGO 205.º Duração

ARTIGO 206.º Férias no contrato por tempo determinado

ARTIGO 207.º Plano de férias

ARTIGO 208.º Gozo de férias

ARTIGO 209.º Cumulação de férias

ARTIGO 210.º Alteração do período de férias por motivo relativo à entidade empregadora

ARTIGO 211.º Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

ARTIGO 212.º Remuneração de férias havendo suspensão da relação jurídico-laboral

ARTIGO 213.º Remuneração de férias por cessação da relação jurídico-laboral

ARTIGO 214.º Remuneração e gratificação de férias

ARTIGO 215.º Violação do direito a férias

ARTIGO 216.º Exercício de outra actividade durante as férias a férias

## **SECÇÃO V LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO, LICENÇA PARA FORMAÇÃO E LICENÇA DE PATERNIDADE**

ARTIGO 217.º Licença sem remuneração

ARTIGO 218.º Licença para formação

ARTIGO 219.º Licença de paternidade

## **SECÇÃO VI FALTAS AO TRABALHO**

ARTIGO 220.º Conceito de falta

ARTIGO 221.º Tipos de faltas

ARTIGO 222.º Solicitação e justificação de faltas

ARTIGO 223.º Faltas justificadas

ARTIGO 224.º Faltas por falecimento

ARTIGO 225.º Faltas por cumprimento de obrigações

ARTIGO 226.º Faltas para provas escolares

ARTIGO 227.º Faltas por acidente, doença ou assistência

ARTIGO 228.º Faltas para actividades culturais ou desportivas

ARTIGO 229.º Faltas por actividade sindical ou representação dos trabalhadores

ARTIGO 230.º Faltas por razões de consulta pré-natal e pós-natal

ARTIGO 231.º Faltas autorizadas

ARTIGO 232.º Efeitos das faltas injustificadas

## **CAPÍTULO VIII REMUNERAÇÃO DO TRABALHO E OUTROS DIREITOS ECONÓMICOS E SOCIAIS DO TRABALHADOR**

### **SECÇÃO I PRINCÍPIOS GERAIS**

ARTIGO 233.º Conceito de Remuneração

ARTIGO 234.º Modalidade de salário

ARTIGO 235.º Não discriminação e garantias do trabalhador

ARTIGO 236.º Gratificações anuais

ARTIGO 237.º Informação das remunerações

ARTIGO 238.º Redução de salário

### **SECÇÃO II SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL**

ARTIGO 239.º Fixação do salário mínimo nacional

ARTIGO 240.º Modalidade do salário mínimo nacional

ARTIGO 241.º Regularidade de fixação

ARTIGO 242.º Destinatários do salário mínimo nacional

### **SECÇÃO III PAGAMENTO DO SALÁRIO**

ARTIGO 243.º Forma de pagamento

ARTIGO 244.º Pagamento da parte pecuniária

ARTIGO 245.º Pagamento da parte não pecuniária

ARTIGO 246.º Períodos de vencimento do pagamento

ARTIGO 247.º Local de Pagamento

ARTIGO 248.º Violação dos períodos de pagamento

ARTIGO 249.º Documento de pagamento

### **SECÇÃO IV COMPENSAÇÕES E DESCONTOS SOBRE O SALÁRIO**

ARTIGO 250.º Descontos Lícitos

ARTIGO 251.º Descontos Proibidos

ARTIGO 252.º Créditos do empregador



ARTIGO 253.º Disposições e cláusulas nulas

## **SECÇÃO V PROTECÇÃO AO SALÁRIO**

ARTIGO 254.º Garantias do salário em caso de insolvência

ARTIGO 255.º Penhorabilidade do salário

ARTIGO 256.º Renúncia ao salário durante a vigência do contrato

ARTIGO 257.º Proibição da cessão do salário

ARTIGO 258.º Prescrição dos créditos de salários

## **SECÇÃO VI OUTROS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS DOS TRABALHADORES**

ARTIGO 259.º Criação de cafetarias, refeitórios e cozinhas

ARTIGO 260.º Apoio ao trabalhador transferido

ARTIGO 261.º Regresso do trabalhador

## **SECÇÃO VII PROMOÇÃO SOCIAL E CULTURAL DOS TRABALHADORES**

ARTIGO 262.º Princípios gerais

ARTIGO 263.º Instalações sociais para os trabalhadores

ARTIGO 264.º Transportes

ARTIGO 265.º Promoção cultural e desportiva

ARTIGO 266.º Fundo social

## **CAPÍTULO IX SUSPENSÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

### **SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 267.º Noção

Artigo 268.º Efeitos da suspensão

Artigo 269.º Apresentação do trabalhador

## **SECÇÃO II SUSPENSÃO DO CONTRATO POR FACTO RELATIVO AO TRABALHADOR**

Artigo 270.º Factos geradores da suspensão

Artigo 271.º Efeitos da suspensão relativos ao trabalhador

Artigo 272.º Apresentação do trabalhador

Artigo 273.º Substituição do trabalhador

## **SECÇÃO III SUSPENSÃO DO CONTRATO POR MOTIVO RELATIVO AO EMPREGADOR**

Artigo 274.º Causas geradoras da suspensão

Artigo 275.º Procedimento em caso de suspensão relativa ao empregador

Artigo 276.º Cessação do impedimento

Artigo 277.º Preferência na admissão

## **CAPÍTULO X EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

### **SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 278.º Estabilidade de emprego

Artigo 279.º Certificado de trabalho

### **SECÇÃO II CADUCIDADE DO CONTRATO**

Artigo 280.º Fundamentos

Artigo 281.º Caducidade por facto respeitante ao empregador

Artigo 282.º Caducidade por insolvência

### **SECÇÃO III REVOGAÇÃO**

Artigo 283.º Cessação do contrato por mútuo acordo

### **SECÇÃO IV RESOLUÇÃO**

**SUBSECÇÃO I RESCISÃO**  
**DIVISÃO I POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**  
**SUBDIVISÃO I PRINCÍPIOS GERAIS**  
Artigo 284.º Justa causa

**SUBDIVISÃO II**  
**DESPEDIMENTO POR CAUSAS SUBJECTIVAS**  
Artigo 285.º Fundamentos da justa causa  
Artigo 286.º Protecção especial contra o despedimento

**SUBDIVISÃO III DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR CAUSAS OBJECTIVAS**  
Artigo 287.º Fundamentos  
Artigo 288.º Procedimento para o despedimento individual  
Artigo 289.º Aviso prévio  
Artigo 290.º Direitos do trabalhador  
Artigo 291.º Critérios de Preferência  
Artigo 292.º Compensação

**SUBDIVISÃO IV DESPEDIMENTO COLECTIVO**  
Artigo 293.º Aplicação do processo de despedimento colectivo  
Artigo 294.º Procedimento para o despedimento colectivo  
Artigo 295.º Consultas  
Artigo 296.º Aviso prévio  
Artigo 297.º Direito dos trabalhadores  
Artigo 298.º Compensação  
Artigo 299.º Prazo para pagamento dos créditos e compensação

**SUBDIVISÃO V ILICITUDE DOS DESPEDIMENTOS**  
Artigo 300.º Causas gerais de ilicitude  
Artigo 301.º Nulidade  
Artigo 302.º Improcedência  
Artigo 303.º Consequências da ilicitude  
Artigo 304.º Competência do tribunal

## **DIVISÃO II POR INICIATIVA DO TRABALHADOR**

Artigo 305.º Modalidades de rescisão por iniciativa do trabalhador

Artigo 306.º Rescisão com justa causa respeitante ao empregador

Artigo 307.º Rescisão por causa estranha ao empregador

## **SUBSECÇÃO II DENÚNCIA**

Artigo 308.º Procedimento

Artigo 309.º Abandono do trabalho

## **SECÇÃO V COMPENSAÇÕES E INDEMNIZAÇÕES**

Artigo 310.º Compensação em caso de insolvência ou extinção do empregador

Artigo 311.º Compensação por cessação do contrato por motivos relativos ao empregador

Artigo 312.º Indemnização por não reintegração

Artigo 313.º Indemnização por despedimento individual

Artigo 314.º Determinação da antiguidade

## **SECÇÃO VI PRESCRIÇÃO DE DIREITOS, CADUCIDADE DO DIREITO DE ACÇÃO E COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS**

Artigo 315.º Prazo de prescrição

Artigo 316.º Caducidade do direito de acção para impugnação do despedimento

Artigo 317.º - Caducidade do direito de acção, no caso de direitos não pecuniários

Artigo 318.º Suspensão dos prazos

Artigo 319.º Renúncia ao crédito

Artigo 320.º Competência dos Tribunais

## **CAPÍTULO XI DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 321.º Punição das contravenções

Artigo 322.º - Regulamentação

Artigo 323.º Remissão

Artigo 324.º - Dúvidas e omissões

Artigo 325.º Revogação

Artigo 326.º Entrada em vigor

**ASSEMBLEIA NACIONAL**  
**PROPOSTA DE LEI GERAL DO TRABALHO**

**LEI N.º \_\_\_\_\_/22**  
**DE \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_**

A aprovação da Constituição da República de Angola em 2010 lançou as premissas constitucionais para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, bem como reconfigurou o catálogo dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos;

Tendo em conta que da Lei nº 7/15, de 15 de Junho, não resulta uma concretização plena da Constituição Laboral e considerando a necessidade de se densificar o conteúdo valorativo do princípio fundante e dos princípios estruturantes do Estado de Direito pelo estabelecimento de opções justas o suficiente para a execução das medidas políticas de desenvolvimento económico, sustentável e inclusivo;

A Assembleia Nacional aprova, por mandato do povo, nos termos da alínea b) do artigo 164º, conjugado com alínea b) do artigo 161.º e a alínea d) do nº 2 do artigo 166.º, todos da Constituição da República de Angola, a seguinte:

## CAPÍTULO I

### PRINCÍPIOS GERAIS

#### Artigo 1.º

##### (Âmbito de Aplicação)

1. A Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os contratos de trabalho celebrados entre as pessoas singulares e as empresas públicas, privadas, mistas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e representações diplomáticas e consulares.
2. A Lei Geral do Trabalho aplica-se ainda aos contratos de trabalho executados 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 regras de ordem pública do local da execução do contrato.
3. A presente lei aplica-se supletivamente aos contratos de trabalho que se pretende executar em Angola, celebrados entre estrangeiros não residentes e empresas estrangeiras.

#### Artigo 2.º

##### (Exclusões do âmbito de aplicação)

Ficam excluídos do âmbito de aplicação desta Lei:

- a) As relações de trabalho estabelecidas pelas representações diplomáticas ou consulares doutros países ou de organizações internacionais, que exercem actividade no âmbito das Convenções de Viena;
- b) As relações de trabalho estabelecidas pela Administração Pública Directa, pelas Autarquias Locais, pelos Institutos Públicos ou qualquer outro organismo do Estado não abrangido pela presente Lei;
- c) As relações de trabalho estabelecidas com os membros dos órgãos de Administração e gestão de empresas ou organizações sociais, bem como os consultores, desde que apenas realizem tarefas inerentes a tais cargos, sem vínculo de subordinação titulado por contrato de trabalho.

### **Artigo 3º** **(Definições)**

Para efeitos da presente Lei considera-se:

- a) **Armador:** toda a pessoa singular ou colectiva por conta de quem tem uma embarcação armada;
- b) **Centro de trabalho:** cada uma das unidades da entidade empregadora, fisicamente separadas, em que é exercida uma determinada actividade, empregando um conjunto de trabalhadores sob uma autoridade comum;
- c) **Contrato de trabalho:** o acordo pelo qual uma pessoa singular se obriga a colocar a sua actividade à disposição de uma pessoa colectiva ou singular, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração;
- d) **Contrato de aprendizagem:** o acordo pelo qual a entidade empregadora 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 14 e 17 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;
- e) **Contrato de comissão de serviço:** o acordo pelo qual um trabalhador pertencente ao quadro da entidade empregadora ou uma pessoa estranha à mesma obriga-se a exercer funções de direcção de um estabelecimento ou serviço ou de outras formas de responsabilidade superior pelas actividades duma unidade de serviço da entidade empregadora, bem como das funções de secretariado de pessoal de membros do órgão de administração ou de direcção e ainda de outras funções exigindo uma especial relação de confiança;
- f) **Contrato de estágio:** o acordo pelo qual uma entidade empregadora 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 18 a 25 anos, ou uma pessoa com 18 a 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 outra entidade empregadora;



- g) Contrato de trabalho no domicílio:** aquele em que o exercício da actividade laboral é realizada no domicílio ou em centro de trabalho do trabalhador ou em local livremente escolhido por esse;
- h) Contrato de trabalho rural:** o acordo celebrado para o exercício de actividade profissionais na agricultura, silvicultura e pecuária, sempre que o trabalho esteja dependente do ritmo das estações e das condições climatéricas;
- i) Contrato de trabalho a bordo de embarcações:** o acordo 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;
- j) Contrato de trabalho a bordo de aeronaves:** o acordo que é celebrado entre a entidade empregadora ou sua representante e uma pessoa singular tendo por objecto um trabalho a realizar a bordo de aeronave de aviação comercial;
- k) Contrato de trabalho desportivo:** o acordo pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma pessoa colectiva ou singular que promove ou participe em actividades desportivas, sob autoridade e direcção desta;
- l) Contrato de trabalho doméstico:** o acordo pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a direcção e autoridade desta, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros, nomeadamente:
- i. Preparação e confecção de refeição;
  - ii. Lavagem e tratamento de roupas;
  - iii. Limpeza e arrumação da casa;
  - iv. Vigilância e assistência a pessoas idosas, crianças e doentes;
  - v. Execução de serviços de jardinagem;
  - vi. Serviço de apoio de transporte familiar;
  - vii. Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas nesta alínea.
- m) Contrato de grupo:** o acordo pelo qual um grupo de pessoas singulares se obriga a colocar a sua actividade à disposição de uma entidade empregadora, sendo que esta não assume essa qualidade em relação a cada um dos membros do grupo, mas apenas em relação ao chefe do grupo;
- n) Contrato de trabalho temporário:** o acordo celebrado entre uma pessoa colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária da utilização de trabalhadores a terceiros,

designada empresa de trabalho temporário e uma pessoa singular, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição paga por aquele, a prestar temporariamente a sua actividade profissional a um terceiro, designado por utilizador;

- o) Despedimento individual por justa causa:** é a ruptura do contrato, depois de concluído o período experimental, quando houver, que resulte da decisão unilateral da entidade empregadora e que se fundamenta na violação grave dos deveres dos trabalhadores;
- p) Entidade empregadora:** é toda a pessoa colectiva de direito público ou privado, ou singular, que organiza, dirige e recebe o trabalho de um ou mais trabalhadores;
- q) Empresa:** toda organização estável e relativamente continuada de instrumentos, meios e factores agregados e ordenados pelo empregador, visando uma actividade produtiva ou prestação de serviços e cujos trabalhadores estão sujeitos, individual e colectivamente ao regime da presente lei e demais fontes de Direito do Trabalho;
- r) Horário de trabalho:** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, os intervalos diários de descanso e refeição e do dia de descanso semanal;
- s) Horário variável:** 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;
- t) Infração disciplinar:** todo e qualquer o comportamento culposo de todo o trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 81.º da presente lei.
- u) Local de trabalho:** o centro de trabalho onde o trabalhador exerce a sua actividade com regularidade e permanência;
- v) Marinheiro:** toda a pessoa singular, que se obriga, para com o armador ou o seu representante, a exercer a sua actividade profissional a bordo de uma embarcação;
- w) Menor:** é toda a pessoa singular que não tenha completado 18 anos de idade.
- x) Período normal de trabalho:** o período durante o qual o trabalhador está à disposição da entidade empregadora para execução das tarefas profissionais a que se obrigou com o estabelecimento da relação jurídico-laboral, e que tem como contrapartida o salário base;
- y) Período experimental:** a fase inicial do contrato de trabalho que se destina à apreciação da qualidade dos serviços do trabalhador e do seu rendimento, por parte da entidade empregadora, e da apreciação das condições de trabalho, de remuneração, de higiene e segurança e do ambiente social da entidade empregadora, por parte do trabalhador;

- z) Regime de disponibilidade:** o regime em que o trabalhador, fora do seu período normal de trabalho, deve manter-se à disposição da entidade empregadora, dentro ou fora do centro de trabalho, a fim de ocorrer a necessidade extraordinárias e imprevistas de exercício laboral;
- aa) Teletrabalho:** a actividade laboral realizada habitualmente fora do domicílio profissional da entidade empregadora, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação;
- bb) Trabalhador:** toda pessoa singular, nacional, apátrida ou estrangeira residente, que voluntariamente se obrigou a colocar a sua actividade profissional, mediante remuneração, no interesse de outrem, no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste;
- cc) Trabalhador estrangeiro não residente:** o cidadão estrangeiro com qualificação profissional, técnica ou científica em que Angola não seja auto-suficiente, contratado em país estrangeiro para exercer a sua actividade profissional no espaço nacional por tempo determinado;
- dd) Trabalhador estudante:** aquele se encontra autorizado pela entidade empregadora a frequentar estabelecimento de ensino ou de formação técnico-profissional, no período correspondente ao horário de trabalho;
- ee) Trabalhador nocturno:** aquele cujo horário de trabalho inclui pelo menos três horas de trabalho do período que vai das 18 horas às 06 horas;
- ff) Trabalho obrigatório ou compulsivo:** todo o trabalho exigido a uma pessoa singular, sob ameaça ou coacção, e para o qual ele não se ofereceu livremente;
- gg) Trabalho extraordinário:** o exercido fora do período normal de trabalho diário, em antecipação no prolongamento do período normal, no intervalo de descanso e refeição e no dia ou meio-dia de descanso complementar e semanal.

#### Artigo 4.º

##### (Direito ao Trabalho)

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

2. O direito ao trabalho é inseparável do dever de prestar eficiente e prontamente o serviço contratado para trabalhar, sem prejuízo das limitações derivadas da diminuição da capacidade de trabalho por razões de doença comum ou profissional ou ainda de invalidez.
3. Todos os cidadãos têm direito à livre escolha e exercício da profissão, sem restrições, salvo as excepções previstas por lei.
4. As condições em que o trabalho é prestado devem respeitar as liberdades e a dignidade do trabalhador, permitindo-lhe satisfazer normalmente as suas necessidades e as da sua família, proteger a sua saúde e gozar de condições de vida decentes.
5. O trabalhador na prestação da sua actividade laboral deve fazê-lo sempre com responsabilidade, solidariedade com colegas e respeito pela entidade empregadora e ou seus representantes

### **Artigo 5.º**

#### **(Proibição do trabalho obrigatório ou compulsivo)**

1. O trabalho obrigatório ou compulsivo é proibido.
2. Para efeitos da presente Lei não é trabalho obrigatório ou compulsivo:
  - a) O trabalho exercido de forma voluntária exclusivamente ao abrigo do interesse geral;
  - b) Os trabalhos comunitários, consideradas obrigações cívicas normais, decididos livremente pela comunidade ou desde que os seus membros ou representantes directos tenham sido consultados sobre as necessidades dos mesmos;
  - c) O trabalho ou serviço exigido em casos de força maior, designadamente guerra, inundações, fome, epidemias, invasão de animais, insectos ou parasitas prejudiciais e de modo geral todas as circunstâncias que ponham em risco as condições normais de vida do conjunto ou duma parte da população.

### **Artigo 6º**

#### **(Obrigações do Estado relativas ao direito ao trabalho)**

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

2. Na execução das políticas públicas de fomento do emprego, o Estado desenvolve, dentre outras, as seguintes actividades:
  - a) Colocação;
  - b) Estudos do mercado de emprego;
  - c) Promoção de emprego;
  - d) Informação e orientação profissional;
  - e) Formação profissional;
  - f) Requalificação profissional;
  - g) Protecção do mercado de emprego;
  - h) Valorização da mão de obra nacional.

### **Artigo 7.º**

#### **(Fontes de regulação do Direito do Trabalho)**

1. Constituem fontes de regulação do Direito do Trabalho:
  - a) Constituição da República de Angola e as Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas;
  - b) A lei e o costume;
  - c) Os regulamentos;
  - d) As convenções colectivas do trabalho;
  - e) O contrato de trabalho;
  - f) Os usos profissionais e da empresa.
2. A aplicação das fontes mencionadas no número anterior segue o princípio da hierarquia dos actos normativos.
3. Em caso de conflito entre as disposições de várias fontes, prevalece a solução que, no seu conjunto e no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao trabalhador, salvo se as disposições de nível superior forem imperativas.

**CAPÍTULO II**  
**ESTABELECIMENTO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

**SECÇÃO I**

**CONTRATO DE TRABALHO**

**Artigo 8.º**

**(Constituição)**

A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração do contrato de trabalho.

**Artigo 9.º**

**(Contrato promessa de trabalho)**

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

**Artigo 10.º**

**(Capacidade)**

1. Por regra só podem celebrar contratos de trabalho os cidadãos maiores.
2. É excepcionalmente válida a celebração de contratos de trabalho estabelecido com menores entre os 14 e os 17 anos de idade, desde que autorizados pelo representante legal ou, na sua falta, pelo Centro de Emprego ou instituição idónea.
3. O contrato de trabalho celebrado com menor sem autorização devida é anulável a pedido do seu representante legal.

## **Artigo 11.º**

### **(Objecto do contrato de trabalho)**

1. A actividade a que a pessoa se obriga pelo contrato de trabalho pode ser predominantemente intelectual ou manual.
2. 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.
3. Quando a actividade do trabalhador implicar a prática de negócios jurídicos em nome da entidade empregadora, 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 12.º**

### **(Forma do contrato de trabalho)**

1. A celebração do contrato de trabalho assume a forma que for estabelecida pelas partes, salvo se expressamente a lei determinar a forma escrita.
2. Os contratos de trabalho especiais e os contratos de trabalho por tempo determinado, só são válidos se forem celebrados por escrito.
3. O disposto no número anterior não se aplica aos contratos de trabalho a termo com fundamento em actividades descritas nas alíneas c), d), e) e f) do número 1 do artigo 15.º da presente lei, cuja duração não seja superior a 30 dias.
4. A falta de redução do contrato a escrito, quando obrigatória, presume-se da responsabilidade da entidade empregadora e é dado por tempo indeterminado.
5. Independentemente do momento da execução do contrato tem o trabalhador o direito de a todo tempo exigir a redução do contrato por escrito, ficando salvaguardada a efectiva data do início da actividade laboral.

## **Artigo 13.º**

### **(Conteúdo do contrato de trabalho)**

1. No contrato de trabalho devem constar os seguintes elementos:
  - a) Nome completo e residência habitual dos contratantes;
  - b) Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;

- c) Local de trabalho;
  - d) Duração semanal do trabalho normal;
  - e) Montante, forma e período de pagamento do salário;
  - f) Menção das prestações acessórias ou complementares e das atribuídas em géneros, com indicação dos respectivos valores ou bases de cálculo;
  - g) Data de início da prestação do trabalho;
  - h) Lugar e data da celebração do contrato;
  - i) Assinatura dos dois contratantes.
2. A par dos elementos a que se refere o número 1 do presente artigo nos contratos de trabalho por tempo determinado devem ser mencionadas as razões determinantes da contratação, a indicação precisa da data da sua conclusão ou do período por que é celebrado ou das condições a que a sua vigência fica sujeito.
  3. Na falta das menções exigidas no número anterior o contrato de trabalho considera-se celebrado por tempo indeterminado.
  4. 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 aquele que presta serviço por conta de outrem e o que recebe o serviço.
  5. O paradigma dos contratos de trabalho é aprovado por regulamento próprio.

## **Artigo 14.º**

### **(Duração do contrato de trabalho)**

1. O contrato de trabalho é celebrado em regra por tempo indeterminado.
2. Tendo por pressuposto a natureza da actividade, as funções para as quais é contratado o trabalhador e desde que o mesmo vise acudir necessidades transitórias o contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo determinado, nos termos do disposto na presente Lei.
3. Salvo disposição expressa em contrário, aos contratos de trabalho por tempo determinado aplicam-se todas as disposições legais ou convencionais relativas ao contrato de trabalho por tempo indeterminado
4. É proibida a celebração de contratos de trabalho para vigorar durante toda a vida do trabalhador;



## **Artigo 15.º**

### **(Causas do Contrato de trabalho por tempo determinado)**

1. O contrato de trabalho por tempo determinado só pode ser celebrado nas seguintes situações:
  - a) Substituição de trabalhador temporariamente ausente;
  - b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal da empresa resultante de acréscimo de tarefas, excesso de encomendas, razão de mercado ou razões sazonais;
  - c) Realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa;
  - d) Trabalho sazonal;
  - e) Quando a actividade a desenvolver, por ser temporariamente limitada, não aconselha o alargamento do quadro do pessoal permanente da empresa;
  - f) Execução de trabalhos urgentes necessários ou para organizar medidas de salvaguarda das instalações ou dos equipamentos e outros bens da empresa de forma a impedir riscos para esta e para os seus trabalhadores;
  - g) Lançamento de actividades novas de duração incerta, início de laboração reestruturação ou ampliação das actividades dum entidade empregadora ou centro de trabalho;
  - h) Desempregado há mais de um ano ou elementos doutros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção na vida activa;
  - i) Execução de tarefas bem determinadas, periódicas na actividade da entidade empregadora, mas de carácter descontínuo;
  - j) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, montagem e reparações industriais e outros trabalhos de idêntica natureza e temporalidade;
  - k) Aprendizagem e formação profissional prática.
2. Para além das situações referidas no número anterior, pode a entidade empregadora celebrar contrato com o trabalhador reformado, renovando-se sucessivamente pelo período celebrado até ao momento em que qualquer das partes o queira fazer cessar.
3. É nula a estipulação do termo, feita em fraude à lei.

## **Artigo 16.º**

### **(Duração do contrato por tempo determinado)**

1. O contrato de trabalho por tempo determinado não pode exceder:
  - a) 6 meses, nas situações a que se referem as alíneas d) e f) do n.º 1 do artigo anterior;
  - b) 12 meses, nas situações referidas nas alíneas b), c) e e) do artigo anterior;
  - c) 36 meses, nas situações referidas nas alíneas a), h), j) e k) do artigo anterior;
  - d) 60 meses, nas situações referidas nas alíneas g) do artigo anterior.
2. Nas situações a que se referem as alíneas a), h) e j) do n.º 1 do artigo anterior, pode a Inspeção Geral do Trabalho autorizar o prolongamento da duração do contrato para além de 36 meses, mediante requerimento fundamentado da entidade empregadora, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, designadamente se:
  - a) O regresso do trabalhador temporariamente ausente não tiver lugar dentro daquele prazo;
  - b) A duração dos trabalhos de construção civil e actividades equiparadas for ou se tornar superior a três anos;
  - c) As medidas legais de política de emprego dos grupos sociais a que se refere a alínea h) do artigo anterior estiverem ainda em aplicação à data de termo dos 36 meses do contrato.
3. O requerimento a que se refere o número anterior deve ser apresentado até 30 dias antes do termo do contrato.
4. O prolongamento da duração do contrato, a que se refere o n.º 2, não pode ser autorizado por mais de 24 meses.

## **Artigo 17.º**

### **(Renovação e conversão do contrato de trabalho por tempo determinado)**

1. O contrato por tempo determinado em que os sujeitos estipularam a indicação precisa da data da sua conclusão ou do período por que é celebrado pode ser renovado sucessivamente pelas partes, dentro dos limites estabelecidos no número 1 do artigo anterior.
2. A renovação do contrato por período diferente do inicial deve necessariamente ser reduzida a escrito.
3. No caso de uma das partes não pretender renovar o contrato é obrigatório o aviso prévio de 30 dias.

4. A falta de cumprimento do aviso prévio referido no número anterior constitui a entidade empregadora na obrigação de pagar ao trabalhador uma compensação correspondente ao período de 30 dias.
5. O contrato de trabalho por tempo determinado converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado, se ultrapassados os períodos máximos estabelecidos no artigo anterior.
6. O disposto no número anterior não se aplica quando estiver em causa o contrato de trabalhador reformado.

### **Artigo 18.º**

#### **(Período experimental)**

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado há um período experimental correspondente aos primeiros 60 dias do exercício da actividade laboral, que pode ser suprimido ou reduzido por acordo escrito das partes.
2. As partes podem aumentar a duração do período experimental, por escrito, até 120 dias, no caso de contrato de trabalho por período igual ou superior a 2 anos e até 180 dias no caso de trabalhadores que desempenhem funções de direcção.
3. No contrato de trabalho por tempo determinado pode ser estabelecido período experimental se as partes assim o acordarem por escrito, não excedendo a sua duração 30 dias.
4. Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho, sem obrigação de pré-aviso, indemnização ou apresentação de justificação, devendo a entidade empregadora efectuar o pagamento da remuneração devida pelo trabalho prestado.
5. Decorrido o período de experiência sem que qualquer das partes faça uso do disposto no número anterior, o contrato de trabalho consolida-se contando-se a antiguidade desde o início do efectivo exercício da actividade laboral.

### **Artigo 19.º**

#### **(Nulidade do contrato de trabalho e das cláusulas contratuais)**

1. É nulo e de nenhum efeito o contrato celebrado numa das seguintes condições:
  - a) Ser o seu objecto ou fim contrário à lei e à ordem pública;

- b) Tratar-se de actividade para cujo exercício a lei exija a posse de título profissional e o trabalhador não for detentor do mesmo título;
  - c) Estar o contrato legalmente sujeito a visto ou autorização prévia ao início da prestação do trabalho e o mesmo não tiver sido obtido.
2. São nulas as cláusulas ou estipulações do contrato que:
- a) Contrariem normas legais imperativas;
  - b) Conttenham discriminações ao trabalhador em razões da idade, emprego, carreira profissional, salários, duração e demais condições de trabalho, por circunstância da raça, cor, sexo, cidadania, origem étnica, estado civil, condição social, ideias religiosas ou políticas, filiação sindical, vínculo de parentesco com outros trabalhadores da empresa e língua.
3. No caso da nulidade do contrato resultar da situação referida na alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade empregadora fica constituída na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos estabelecidos no artigo 313.º.

## **Artigo 20.º**

### **(Efeitos da nulidade e da anulabilidade)**

1. A nulidade de cláusulas do contrato não afecta a validade deste, salvo se a parte viciada não puder ser suprida e não for possível sem ela realizar os fins que os contratantes se propuserem ao celebrá-lo.
2. As cláusulas nulas são substituídas pelas disposições aplicáveis das fontes superiores referidas no n.º 1 do artigo 7.º.
3. As cláusulas que estabeleçam condições ou prestações remuneratórias especiais, como contrapartida de prestações estabelecidas na parte nula, mantêm-se suprimidas, no todo ou em parte, na sentença que declare a nulidade.
4. O contrato nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido enquanto se mantiver em execução.
5. A nulidade pode ser declarada pelo tribunal competente a todo tempo, oficiosamente ou a pedido das partes ou da Inspeção-Geral do Trabalho.

6. A anulabilidade pode ser invocada pela parte em favor de quem a lei a estabelece, dentro do prazo de seis meses contados da celebração do contrato.
7. Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este fica com validade desde o início, mas se o contrato for nulo, a convalidação só produz efeitos desde à cessação da causa da nulidade.

## SECÇÃO II

### DIREITOS DE PERSONALIDADE

#### Artigo 21.º

##### **(Liberdade de expressão e de opinião)**

É reconhecida a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito aos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, salvaguardando o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 22.º

##### **(Integridade física e moral)**

O trabalhador e a entidade empregadora, incluindo as entidades que legitimamente os representem, gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

#### Artigo 23.º

##### **(Reserva da intimidade da vida privada)**

1. A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas.

## **Artigo 24.º**

### **(Protecção de dados pessoais)**

1. A entidade empregadora não pode exigir ao candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:
  - a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliação da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a referida fundamentação;
  - b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.
2. As informações referidas na alínea b) do número anterior são prestadas ao profissional de saúde, que só pode comunicar à entidade empregadora se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.
3. O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.
4. Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela entidade empregadora para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

## **Artigo 25.º**

### **(Testes e exames médicos)**

1. A entidade empregadora não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, excepto quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem ou nas situações previstas em legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.
2. A entidade empregadora não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.
3. O profissional de saúde responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

## **Artigo 26.º**

### **(Meios de vigilância à distância)**

1. A utilização de equipamento tecnológico ou meios de vigilância a distância é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas, bens e meios de produção ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.
2. A entidade empregadora não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
3. Nos casos previstos no número 1 do presente artigo, a entidade empregadora informa ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, nos termos da legislação específica.

## **Artigo 27.º**

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

1. O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte em meios de comunicação pessoal ou da entidade empregadora.
2. O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação no local de trabalho, nos termos da legislação específica.

## **SECÇÃO III**

### **CONDIÇÕES APLICÁVEIS A GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABALHADORES**

#### **SUBSECÇÃO I**

#### **MULHERES**

## **Artigo 28.º**

### **(Igualdade de género e não discriminação)**

1. A mulher pode celebrar todo tipo de contrato de trabalho, não devendo as convenções colectivas

de trabalho ou outras disposições regulamentares estabelecerem discriminação no emprego em razão do sexo ou estado civil, ainda que haja alteração de um ou de outro no curso da relação.

2. As convenções coletivas e tabelas salariais devem garantir a observância plena do princípio da igualdade de retribuição para trabalho igual ou de igual valor.
3. Para efeitos do número anterior considera-se:
  - a) Trabalho igual, quando seja igual ou de natureza objectivamente semelhante às funções exercidas às tarefas desempenhadas;
  - b) Trabalho de valor igual, quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, sejam consideradas equivalentes por aplicação de critérios objectivos de avaliação.

### **Artigo 29.º**

#### **(Trabalhos condicionados)**

1. É condicionada a ocupação de mulheres em trabalhos que impliquem riscos efectivos ou potenciais à sua função genética.
2. A lista de trabalhos condicionados às mulheres é estabelecida pelo Presidente da República mediante diploma próprio.

### **Artigo 30.º**

#### **(Direitos especiais)**

1. Durante o período de gravidez e após o parto, a mulher trabalhadora tem os seguintes direitos, sem diminuição do salário:
  - a) Não ser despedida, salvo infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral;
  - b) Não desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posições incómodas ou prejudiciais, devendo o empregador assegurar-lhe trabalho adequado ao seu estado;
  - c) Não prestar trabalho nocturno ou extraordinário nem ser transferida de centro de trabalho, salvo se localizado na mesma área geográfica e para permitir a mudança de trabalho a que se refere a alínea anterior;
  - d) Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho, em dois períodos de meia hora cada durante o tempo de trabalho.
2. Para gozar os direitos previstos no número anterior, deve a trabalhadora comprovar o seu estado de gravidez perante a entidade empregadora, com toda a antecedência possível, mediante a apresentação de documento emitido pelos serviços de saúde, salvo se o seu estado for evidente.



3. As proibições constantes das alíneas b) e c) do nº 1 deste artigo aplicam-se até três meses após o parto, podendo algumas delas ser prolongadas, se por documento médico for justificada a necessidade de tal alargamento.
4. As interrupções do trabalho diário, para aleitamento, a que se refere a alínea d) do nº 1 deste artigo, têm lugar nas oportunidades escolhidas pela trabalhadora, sempre que possível com o acordo do empregador e são substituídas, no caso do filho a não acompanhar no centro de trabalho, por alargamento do intervalo para descanso e refeição em uma hora ou se a trabalhadora o preferir por redução do período normal de trabalho diário, no início ou no fim, em qualquer caso sem diminuição do salário, por um período de até doze meses.

### **Artigo 31.º**

#### **(Licença de maternidade)**

1. A trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de três meses.
2. A parte da licença a gozar após parto é alargada de mais quatro semanas, no caso de ter ocorrido parto múltiplo.
3. A licença de maternidade pode iniciar quatro semanas antes da data prevista para o parto, devendo o tempo restante ser gozado após este.
4. Sem prejuízo do disposto nos artigos subsequentes, o presente regime é objecto de regulamentação em diploma próprio.

### **Artigo 32.º**

#### **(Pré-licença de maternidade)**

1. Considera-se pré-licença de maternidade o período que antecede a licença de maternidade, nos termos previstos no presente diploma, desde que concedido pelas autoridades competentes e que se caracterize pela necessidade da segurada grávida não poder exercer qualquer actividade laboral decorrente da gravidez de risco.
2. A pré-licença de maternidade tem início a partir da data do Despacho emitido pela autoridade competente e não pode exceder 180 dias.

### **Artigo 33.º**

#### **(Situações especiais)**

1. Se o parto se verificar em data posterior à prevista no início da licença, é esta aumentada pelo tempo necessário para durar nove semanas completas após o parto.

2. Em caso de aborto, nascimento de nado-morto ou morte do recém-nascido o período de licença a gozar após a data da ocorrência é de seis semanas.

3. Se o filho falecer antes do termo da licença de maternidade cessa o seu gozo desde que decorridas seis semanas após o parto e a trabalhadora retoma o serviço uma semana após o falecimento.

### **Artigo 34.º**

#### **(Licença complementar de maternidade)**

1. Terminada a licença de maternidade nos termos do artigo anterior, a mãe tem direito, para acompanhamento do filho, a continuar na situação de licença por um período máximo de quatro semanas.
2. O exercício do direito referido no número anterior não é remunerado e só pode ser gozado mediante comunicação prévia à entidade empregadora, com indicação da sua duração.

### **Artigo 35.º**

#### **(Protecção contra o despedimento por causas objectivas)**

Durante a gravidez e até 12 meses após o parto, a trabalhadora goza do regime especial de protecção contra o despedimento individual por causas objectivas de acordo com o estabelecido para os trabalhadores com capacidade reduzida.

## **SUBSECÇÃO II**

### **MENORES**

### **Artigo 36.º**

#### **(Princípios gerais)**

1. A entidade empregadora deve assegurar aos menores, mesmo em regime de aprendizagem, condições de trabalho adequadas à sua idade, evitando qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e qualquer dano ao seu desenvolvimento integral.
2. A entidade empregadora deve tomar todas as medidas tendentes à formação profissional dos menores, solicitando a colaboração das entidades oficiais competentes sempre que não disponha de estruturas e meios adequados para o efeito.

3. A entidade empregadora que esteja autorizada a ter ao seu serviço menores sem a escolaridade obrigatória deve apoiá-los na sua superação escolar colaborando com as entidades competentes para o efeito.

### **Artigo 37.º**

#### **(Celebração do contrato de trabalho)**

1. O contrato de trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os 14 anos de idade.
2. A autorização para celebrar o contrato de trabalho envolve sempre autorização para exercer os direitos e cumprir os deveres da relação jurídico-laboral, para receber o salário e para fazer cessar o contrato.
3. O representante legal do menor pode a todo tempo e por escrito, opor-se à manutenção do contrato de trabalho, produzindo efeitos duas semanas após a entrega à entidade empregadora ou imediatamente, se o fundamento da oposição for a necessidade de o menor frequentar estabelecimento de ensino oficial ou acção de formação profissional.
4. A faculdade de oposição do representante legal cessa no caso de o menor ter adquirido o estatuto de maior idade, por casamento ou por outro meio legal.

### **Artigo 38.º**

#### **(Trabalhos permitidos)**

Os menores só podem ser admitidos para a prestação de trabalhos leves, que não envolvam grande esforço físico, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde e o seu desenvolvimento físico e mental e que lhes possibilitem condições de aprendizagem e de formação.

### **Artigo 39.º**

#### **(Trabalhos proibidos ou condicionados)**

1. É proibido afectar os menores a trabalho que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.
2. É proibido o trabalho de menores em teatros, cinemas, boîtes, cabarés, dancing e estabelecimentos análogos, bem como o exercício das actividades de vendedor ou propagandistas de produtos farmacêuticos, tabaco ou bebidas alcoólicas.

3. Os trabalhos cujo exercício é proibido ou condicionado a menores, bem como as condições em que os menores que tenham completado 16 anos de idade, podem ter acesso a tais trabalhos, para efeitos de formação profissional prática são estabelecidos por diploma próprio do Presidente da República.

### **Artigo 40.º**

#### **(Exames médicos a menores)**

1. Os menores devem ser sujeitos, antes da sua admissão e sob responsabilidade da entidade empregadora, a exame médico destinado a comprovar a sua capacidade física e mental para o exercício das suas funções.
2. O exame médico deve ser repetido anualmente, até os 18 anos de idade, por forma a certificar que do exercício da actividade profissional não resultam prejuízos para a sua saúde e desenvolvimento.
3. A Inspeção Geral do Trabalho pode, por sua iniciativa, determinar a realização de exames médicos intercalares.
4. Sempre que o relatório do exame médico determine a necessidade de adoptar certas condições de trabalho ou a transferência para outro posto de trabalho, deve o empregador dar cumprimento a tais determinações.
5. A entidade empregadora é obrigada a manter, em condições de confidencialidade, os relatórios dos exames médicos efectuados aos menores e pô-los sempre à disposição dos serviços oficiais de saúde e da Inspeção Geral do Trabalho.

### **Artigo 41.º**

#### **(Salário)**

O salário do menor é determinado por referência ao salário do trabalhador adulto da profissão em que esteja a trabalhar ou ao salário mínimo nacional, no caso de exercer funções não qualificadas, e não pode, salvo as situações referidas no artigo 60.º ser inferior a 40% e superior a 70%.

## **Artigo 42.º**

### **(Duração e organização do trabalho)**

1. O período normal de trabalho do menor não pode ser superior a seis horas diárias e 34 horas semanais, se tiver menos de 16 anos e a sete horas diárias e 39 horas semanais, se tiver idade compreendida entre 16 e os 17 anos.
2. A prestação de trabalho extraordinário é proibida, podendo excepcionalmente ser autorizada pela Inspeção Geral do Trabalho, se o menor tiver completado 16 anos de idade e o trabalho for justificado com a iminência de graves prejuízos, pela verificação de qualquer das situações a que se referem as alíneas a) e b) do nº 2 do artigo 185.º.
3. A prestação excepcional de trabalho extraordinário nas condições a que se refere o número anterior, não pode, em caso algum, exceder duas horas diárias e 60 horas anuais.
4. O menor de 14 e 15 anos não podem prestar trabalho no período compreendido entre às 20 horas dum dia e às sete horas do dia seguinte e não pode ser incluído em turnos rotativos.
5. O menor de 16 e 17 anos só pode trabalhar no período referido no número anterior no caso de prestação do trabalho em tal período ser estritamente indispensável à sua formação profissional.

## **Artigo 43.º**

### **(Condições especiais de trabalho)**

O trabalho do menor fica sujeito às seguintes condições especiais:

- a) O horário de trabalho é organizado de forma a permitir-lhes a frequência escolar ou de acções oficiais de formação profissional em que estejam inscritos;
- b) A entidade empregadora e os responsáveis do centro de trabalho devem velar, em termos formativos, pela atitude do menor perante o trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a disciplina laboral;
- c) Na medida em que se mostre desajustado às aptidões do menor, a profissão ou especialidade para que foi admitido, deve a entidade empregadora facilitar, sempre que possível e depois de consultado o representante legal, a adequação do posto de trabalho e de funções.
- d) O menor só pode ser transferido do centro de trabalho, com autorização expressa do representante legal.

**SUBSECÇÃO III**  
**TRABALHADORES COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA**

**Artigo 44.º**

**(Princípios gerais)**

As entidades empregadoras 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.

**Artigo 45.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 46.º**

**(Duração e organização do trabalho)**

1. O horário de trabalho do trabalhador com capacidade reduzida deve ser organizado tendo em conta a sua condição especial.
2. Ao trabalhador referido no número anterior deve ser concedido, sempre que solicite, 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 47.º**

**(Salário)**

Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida é garantida a remuneração calculada nos termos dos números 2 do artigo 28.º.

## SECÇÃO IV

### CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS

#### SUBSECÇÃO I

#### MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS

#### Artigo 48.º

#### (Contratos de trabalho especiais)

1. São contratos de trabalho especiais:
  - a) Contrato de grupo;
  - b) Contrato de aprendizagem e o contrato de estágio;
  - c) Contrato de trabalho a bordo de embarcações de comércio e de pesca;
  - d) Contrato de trabalho a bordo de aeronaves;
  - e) Contrato de trabalho no domicílio;
  - f) Contrato de trabalho de trabalhadores civis em estabelecimentos fabris militares;
  - g) Contrato de trabalho rural;
  - h) Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes;
  - i) Contrato de trabalho temporário;
  - j) Contrato de teletrabalho;
  - k) Contrato de trabalho em comissão de serviço.
  - l) Contrato de trabalho desportivo;
  - m) Contrato de trabalho doméstico;
  - n) Contrato de trabalho artístico;
  - o) Outros contratos como tal declarados por lei.
2. Aos contratos de trabalho especiais aplicam-se as disposições comuns desta lei, com as excepções e especialidades estabelecidas nos artigos seguintes.
3. Sem prejuízo do disposto nos artigos subsequentes, o regime dos contratos de trabalho especiais é objecto de regulamentação em diploma próprio.
4. A regulamentação dos contratos de trabalho especiais respeita os princípios e os direitos fundamentais reconhecidos na Constituição da República de Angola, Convenções Internacionais regularmente ractificadas e na Lei.

## **Artigo 49.º**

### **(Contrato de grupo)**

1. Se uma entidade empregadora celebrar um contrato com um grupo de trabalhadores, considerado 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 entidade empregadora, respondendo pelas obrigações inerentes à mencionada representação e à qualidade de empregador em relação aos membros do grupo.
3. A entidade empregadora 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, a entidade empregadora do primeiro sê-lo-á também do segundo.

## **Artigo 50.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 59.º a 63.º
2. Aos contratos de aprendizagem e de estágio aplicam-se, em especial, as disposições da subsecção II desta secção deste capítulo e as disposições gerais sobre trabalhos de menores, se o aprendiz ou estagiário tiver menos de 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 51.º**

### **(Contrato de trabalho a bordo de embarcações)**

1. O Contrato de trabalho a bordo deve ser celebrado por escrito e ser redigido em termos claros, por forma a não deixar nenhuma dúvida aos contratantes sobre os seus direitos e obrigações



mútuas, e deve indicar se a contratação é concluída por tempo indeterminado ou determinado por uma só viagem.

2. Se o contrato é celebrado por uma só viagem, deve indicar a duração prevista da viagem e identificar, de forma precisa, o porto onde a viagem termina e o momento das operações comerciais e marítimas e efectuar no porto de destino em que viagem é considerada concluída.
3. É dispensada a redução a escrito do contrato de trabalho a bordo de embarcação de pesca sempre que a duração da saída ao mar esteja prevista para até 21 dias.
4. O contrato de trabalho a bordo deve indicar o serviço e funções para que o marinheiro ou pescador é contratado, o montante do salário e remunerações acessórias ou as bases do cálculo do salário ao rendimento, mesmo que seja fixado por cálculo do salário ao rendimento, ou que seja fixado por participação no resultado da viagem e é visado pelo capitão do porto competente, que pode recusar o visto quando o contrato contenha cláusulas contrárias à ordem pública ou à lei.
5. O lugar e a 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 Presidente da República, em conformidade com as convenções internacionais do trabalho ratificadas e pelo regulamento de inscrição marítima, e devem tratar as seguintes matérias:
  - a) Regulamentação do Trabalho a bordo incluindo a organização do trabalho;
  - b) Obrigação do armador no que respeita designadamente aos lugares e épocas da liquidação e do pagamento dos salários e remunerações acessórias e a forma de gozo ao descanso;
  - c) Garantias e privilégios dos créditos aos marinheiros;
  - d) Condições de alimentação e alojamento;
  - e) Assistência e indemnizações devidas em casos de acidentes e doenças ocorridos a bordo;
  - f) Condições eventuais de repatriamento nos casos em que a viagem termine em porto estrangeiro ou em porto diferente do de partida.
7. As condições especiais de contratação devem ser postas pelo armador à disposição dos marinheiros, devem ser explicadas pela autoridade marítima no momento da primeira inscrição do marinheiro no rol de equipagem e devem estar afixadas nos locais de equipagem.

## **Artigo 52.º**

### **(Contrato de trabalho a bordo de aeronaves)**

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

## **Artigo 53.º**

### **(Contrato de trabalho no domicílio)**

1. 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.
2. Toda a entidade empregadora que ocupe trabalhadores no domicílio deve colocar à disposição destes um documento de controlo da actividade laboral que realizem, com indicação do nome do trabalhador, natureza do trabalho a realizar, quantidades de matérias-primas entregues, tarifas acordadas para determinação do salário, recebimento dos artigos produzidos e datas de entrega e de recebimento.
3. O salário é fixado através de tarifa de rendimento que deve respeitar o disposto no n.º 5 do artigo 235.º

## **Artigo 54.º**

### **(Contrato de trabalho em estabelecimentos militares)**

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

## **Artigo 55.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 a 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 10 horas diárias e as 54 horas semanais.

3. O horário de trabalho fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao disposto no artigo 149.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 número 2 deste artigo, não exceda 44 horas semanais.
5. A pedido do trabalhador, e por acordo expresso da entidade empregadora, 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 243.º e 245.º
6. O regime do contrato de trabalho rural pode ser alargado por decreto regulamentar aos trabalhadores doutras actividades, estreitamente ligadas à agricultura, silvicultura e pecuária, ou à pesca, desde que o exercício de tais actividades esteja dependente das condições climáticas ou seja de natureza sazonal.

### **Artigo 56.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 aprovados pela Assembleia Nacional.

## **SUBSECÇÃO II**

### **CONTRATO DE APRENDIZAGEM E CONTRATO DE ESTÁGIO PROFISSIONAL**

### **Artigo 57.º**

#### **(Regime do contrato de aprendizagem e contrato de estágio profissional)**

1. Aos contratos de aprendizagem e de estágio aplicam-se, em especial, as disposições desta subsecção e as disposições gerais sobre trabalhos de menores, se o aprendiz ou estagiário for menor.
2. 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 pela execução de políticas públicas de fomento de emprego.

## **Artigo 58.º**

### **(Conteúdo)**

1. O contrato de aprendizagem e o contrato de estágio, definidos no número 1 do artigo anterior, devem conter, em especial:
  - a) Nome, idade, morada e actividade da entidade empregadora, ou denominação social, tratando-se de pessoa colectiva;
  - b) Nome, idade, morada e habilitações escolares ou técnicas do aprendiz ou estagiário e o nome e morada do responsável pelo menor, tratando-se de aprendiz;
  - c) A profissão para que é feita aprendizagem ou estágio;
  - d) As condições de remuneração e no caso dos aprendizes, de alimentação e alojamento, se ficar a viver com a entidade empregadora;
  - e) A data e duração do contrato e o local onde a aprendizagem ou estágio é realizada;
  - f) A autorização do responsável pelo menor.
2. Cópias do contrato de aprendizagem ou do contrato de estágio são enviadas, nos cinco dias seguintes à celebração, à Inspeção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego.

## **Artigo 59.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. A entidade empregadora 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. O aprendiz não tiver concluída a escolaridade obrigatória ou se se encontrar matriculado num curso técnico-profissional ou profissional, a entidade empregadora deve facultar o tempo para a frequência dos cursos respectivos.
4. A entidade empregadora 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 à entidade empregadora e deve dedicar toda a sua capacidade à aprendizagem.

6. A entidade empregadora pode dispor e comercializar os artigos produzidos pelo aprendiz ou estagiário durante a aprendizagem.
7. Nas relações da entidade empregadora com o aprendiz ou estagiário são aplicáveis, em tudo o que não seja incompatível com os números anteriores, as disposições dos artigos 81.º, 83.º e 84.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 60.º**

#### **(Remunerações)**

1. A remuneração do aprendiz tem como limite mínimo 30%, 50% e 75% da remuneração devida ao trabalhador da respectiva profissão, respectivamente no primeiro, segundo e terceiro anos de aprendizagem.
2. A remuneração mínima do estagiário, corresponde, no primeiro, segundo e terceiro anos, a 60%, 75% e 90% do salário devido ao trabalhador da respectiva profissão e 100% nos anos seguintes.

### **Artigo 61.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 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 da entidade empregadora logo que concluída a aprendizagem ou estágio, o tempo da respectiva duração conta para efeitos de antiguidade.

## **SUBSECÇÃO III**

### **CONTRATO DE TELETRABALHO**

## **Artigo 62.º**

### **(Modalidades do teletrabalho)**

A actividade em regime de teletrabalho, salvaguardadas todas as questões de segurança e privacidade, pode ser exercida nas modalidades de teletrabalho domiciliário, teletrabalho em escritório satélite, do teletrabalho em centro de trabalho comunitário e teletrabalho nómada.

## **Artigo 63.º**

### **(Igualdade de tratamento)**

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nos termos dos artigos 83.º e 84.º, com a excepção dos incompatíveis à natureza do teletrabalho.

## **Artigo 64.º**

### **(Privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho)**

1. A entidade empregadora deve respeitar a privacidade do trabalhador, respeitando os termos de não trabalho, o repouso pessoal e familiar do trabalhador, garantindo-lhe, com efeito, o direito à desconexão profissional.
2. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre às nove e às 17 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

## **SUBSECÇÃO IV**

### **CONTRATO DE COMISSÃO DE SERVIÇO**

## **Artigo 65.º**

### **(Conteúdo do contrato de comissão de serviço)**

1. O contrato de comissão de serviço deve necessariamente conter as seguintes menções:
  - a) Identificação das partes
  - b) Cargo ou função a desempenhar pelo trabalhador;
  - c) Duração do contrato;

- d) Classificação profissional e posto de trabalho que o trabalhador ocupa ao quadro da empresa, à data da celebração do contrato, se for o caso;
  - e) Funções e classificação profissional que passa a deter, findo o contrato de comissão de serviço, tratando-se de trabalhador estranho e o acordo envolver a sua integração no quadro.
2. Sempre que as condições permitirem, a entidade empregadora pode proceder à apresentação dos nomeados em evento específico, devendo do mesmo ser parte o representante sindical dos trabalhadores.
  3. O contrato de comissão de serviço celebrado com um trabalhador do quadro implica a suspensão do contrato de trabalho vigente antes daquele.

### **Artigo 66.º**

#### **(Cessação do contrato de 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 denúncia ou resolução da entidade empregadora, devendo este garantir o pagamento dos salários e complementos no período de dois meses, mesmo que o trabalhador mantenha o vínculo jurídico-laboral na entidade empregadora, 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 30 dias, sob pena de indemnizar a entidade empregadora com o valor do salário correspondente a 30 dias.

### **Artigo 67.º**

#### **(Direitos do trabalhador)**

1. A cessação do contrato por caducidade ou a cessação por iniciativa do trabalhador nomeado, este tem direito a
  - a) Regresso às funções e posto de trabalho que detinha no momento do contrato ou a que tenha, entretanto, teria sido promovido, se não celebrasse um outro contrato;
  - b) Integração nas funções e classificação profissional que tenham sido acordadas nos termos da alínea e) do artigo 65.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 entidade empregadora e a comissão de serviço cessar por exoneração, tem direito a rescindir o contrato de trabalho, nos 30 dias seguintes à exoneração, ficando com o direito a sua compensação calculada nos termos do n.º 3 do artigo 313.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 68.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 69.º**

#### **(Exclusão)**

Tratando-se de pessoa 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 executivo é excluído do regime desta secção, nos termos da alínea c) do artigo 2.º

## **SUBSECÇÃO V**

### **CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO**

### **Artigo 70.º**

#### **(Forma e registo do contrato de trabalho desportivo)**

1. Sem prejuízo do disposto em outras normas legais e na regulamentação desportiva o contrato de trabalho desportivo é lavrado em quadruplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar,



uma terceira para efeitos de registo na entidade desportiva competente e uma quarta à Inspeção Geral do Trabalho.

2. A participação do praticante desportivo em competições profissionais depende do prévio registo do contrato de trabalho desportivo na entidade desportiva competente.

### **Artigo 71.º**

#### **(Deveres da entidade desportiva empregadora)**

Sem prejuízo do disposto em legislação específica, a entidade empregadora desportiva tem os seguintes deveres:

- a) Garantir assistência médica e medicamentosa aos praticantes desportivos durante o período em que estiver a representar a federação;
- b) Proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efectiva nos treinos e outras actividades preparatórias da competição desportiva;
- c) Submeter os praticantes desportivos aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da actividade desportiva;
- d) Permitir que os praticantes desportivos, em conformidade com o previsto nos regulamentos federativos, participem nos trabalhos de preparação e integrem às selecções ou representações nacionais;
- e) Promover o registo do contrato de trabalho desportivo, bem como das modificações contratuais posteriormente acordadas nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

### **Artigo 72.º**

#### **(Deveres do praticante desportivo)**

Sem prejuízo do disposto na legislação específica, são deveres do praticante desportivo os seguintes:

- a) Prestar a actividade desportiva para o qual foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, assim, de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva;
- b) Preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato;

- c) Submeter-se aos exames e tratamento clínicos necessários à prática desportiva;
- d) Conformer-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

### **Artigo 73.º**

#### **(Retribuição)**

1. É válida a cláusula constante do contrato de trabalho desportivo que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva.
2. Quando a retribuição compreende uma parte correspondente aos resultados desportivos obtidos, esta considera-se vencida, salvo acordo em contrário, com a remuneração do mês seguinte aquele em que esses resultados se verificarem.

## **SUBSECÇÃO VI**

### **CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO**

#### **Artigo 74.º**

##### **(Forma do contrato de trabalho doméstico)**

1. O contrato de trabalho doméstico deve ser celebrado mediante preenchimento da caderneta do trabalhador de serviço doméstico.
2. A falta de preenchimento da caderneta referida no número anterior não invalida a vigência do contrato.
3. A prova da existência do contrato e suas condições pode ser feita por todos os meios admitidos por lei, presumindo-se a sua existência entre o que presta serviço doméstico e o que o recebe.

#### **Artigo 75.º**

##### **(Modalidades do contrato de trabalho doméstico)**

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.
2. O contrato de trabalho deve ser celebrado a tempo inteiro, sempre que integre alojamento e refeição.
3. O empregador em regime de contrato por tempo inteiro deve assegurar as condições de trabalho que respeitem a privacidade do trabalhador.
4. Os trabalhadores domésticos podem assinar contratos da mesma ou de outra natureza com outros empregadores, desde que os horários de trabalho não se sobreponham.
5. Findo o contrato de trabalho celebrado no exterior do País com trabalhador, o empregador deve proporcionar as condições de regresso do trabalhador ao país de origem.

### **Artigo 76.º**

#### **(Registo do contrato)**

O contrato de trabalho doméstico deve ser registado junto da Entidade Gestora da Protecção Social Obrigatória no momento da inscrição do trabalhador.

## **CAPÍTULO III**

### **CONTEÚDO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

#### **SECÇÃO I**

#### **PODERES, DIREITOS E DEVERES DAS PARTES**

### **Artigo 77.º**

#### **(Poderes da entidade empregadora)**

1. São poderes da entidade empregadora:
  - a) Dirigir a actividade da entidade empregadora e organizar a utilização dos factores de produção incluindo o capital humano, por forma a realizar o seu objecto;
  - 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 da entidade empregadora são exercidos directamente por si, pela direcção e pelo responsável dos vários sectores da empresa, no âmbito da delegação de competência a que aquele proceda.

### **Artigo 78.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 entidade empregadora e satisfazer as necessidades tecnológicas, após a consulta dos órgãos representativos dos trabalhadores, nos termos da lei.

### **Artigo 79.º**

#### **(Alteração das condições de trabalho)**

1. A alteração das condições de trabalho e das tarefas dos trabalhadores respeita ao seguinte:
  - 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 128.º e seguintes.

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 80.º**

#### **(Disciplina do trabalho)**

1. No que respeita à disciplina do trabalho pode a entidade empregadora, em especial:
- a) Adoptar as sanções consideradas necessárias de vigilância e controlo para verificar o cumprimento das obrigações e deveres laborais, assegurando na sua adopção e aplicação a consideração devida à dignidade dos trabalhadores e tendo em atenção a capacidade efectiva de trabalho, nos termos da legislação específica;
  - b) Verificar, em caso de necessidade, o estado de doença e de acidente ou outros motivos apresentados para justificação das ausências do serviço.

### **Artigo 81.º**

#### **(Deveres da entidade empregadora)**

São deveres da entidade empregadora:

- a) Assegurar ao trabalhador ocupação efectiva que corresponda à uma categoria ocupacional e classificação profissional adequada às funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, de acordo com o qualificador ocupacional respectivo;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social;
- c) Contribuir para o aumento do nível de produtividade do trabalhador e da qualidade dos bens e serviços, proporcionando condições de trabalho adequadas ao exercício da actividade laboral, dentro e fora do local de trabalho;
- d) Pagar pontualmente ao trabalhador o salário justo e adequado ao trabalho realizado, praticando regimes salariais que atendam à complexidade do posto de trabalho, ao nível da qualificação, conhecimento e capacidade do trabalhador da forma como se insere na organização do trabalho e aos resultados no trabalho desenvolvido;
- e) Promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho;

- f) Acolher e considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativos à organização do trabalho e mantê-lo informado das decisões tomadas;
- g) Promover e facilitar a participação dos trabalhadores em programas ou acções de formação profissional;
- h) Adoptar e aplicar com rigor as sanções sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho;
- i) Cumprir as disposições legais em matéria de organização e actividade sindical;
- j) 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;
- k) Cumprir todas as demais obrigações legais relacionadas com a organização e prestação do trabalho

## **Artigo 82.º**

### **(Formação e aperfeiçoamento profissional)**

1. A formação profissional destina-se a proporcionar aos trabalhadores a aquisição de competências teóricas e práticas com vista a obtenção e elevação da sua qualificação para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.
2. O aperfeiçoamento profissional ou formação profissional contínua destina-se a aprimorar a qualificação profissional e a permitir a adaptação permanente dos trabalhadores às mudanças técnicas, tecnológicas e das condições de trabalho.
3. O empregador deve, sempre que se afigurar necessário, elaborar um programa de formação contínua no local de trabalho.
4. A formação ministrada directamente pela entidade empregadora 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 83.º**

### **(Direitos do trabalhador)**

Além dos direitos fundamentais de livre exercício da profissão, livre exercício de actividade sindical, greve, reunião, negociação colectiva e outros estabelecidos nesta lei, nas convenções colectivas de trabalho e no contrato individual de trabalho, ao trabalhador são assegurados os seguintes direitos:

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

## **Artigo 84.º**

### **(Deveres do trabalhador)**

São deveres do trabalhador:

- a) Prestar o trabalho com diligência e zelo na forma, tempo e local estabelecido, aproveitando plenamente o tempo de trabalho e capacidade produtiva e contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade dos bens e serviços;
- b) Cumprir as tarefas inerentes ao posto de trabalho em que foi colocado de acordo com o qualificador ocupacional;

- c) Cumprir as ordens e instruções legítimas dos responsáveis, relativas à execução, disciplina e segurança no trabalho, nos termos da lei;
- d) Ser assíduo e pontual e prevenir ou avisar à entidade empregadora em caso de impossibilidade de comparência, justificando os motivos da ausência;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os responsáveis os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a entidade empregadora e prestar auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho;
- f) Utilizar de forma adequada os instrumentos e materiais fornecidos pelo empregador para a realização do trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual e colectiva e proteger os bens da entidade empregadora e os resultados da produção contra danos, destruição, perdas e desvios;
- g) Cumprir rigorosamente as regras e instruções de segurança, saúde e higiene no trabalho e de prevenção de incêndios e contribuir para evitar riscos que possam pôr em perigo a sua segurança, dos companheiros, de terceiros e do empregador, as instalações e materiais da entidade empregadora;
- h) Guardar sigilo profissional, não divulgando informações sobre a organização, métodos e técnicas de produção, negócios do empregador, salvo disposição legal em contrário;
- i) Ser leal, não negociando ou trabalhando por conta própria ou por conta alheia em concorrência com a entidade empregadora;
- j) Não realizar reuniões de índole partidária ou religiosa no centro de trabalho, salvo nos casos de organizações de tendência;
- k) Cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pela entidade empregadora dentro dos seus poderes de direcção e organização.

## **Artigo 85.º**

### **(Restrições à liberdade de trabalho)**

1. É lícita a cláusula do contrato de trabalho pela qual se limita a actividade do trabalhador por um período de tempo que não pode ser superior a três anos a contar da cessação do trabalho nos casos em que ocorram em conjunto as seguintes condições:
  - a) Constar tal cláusula do contrato do trabalho escrito ou de adenda ao mesmo;



- b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo efectivo à entidade empregadora a ser caracterizado como concorrência desleal;
  - c) Ser atribuído ao trabalhador uma compensação, durante o período de limitação de actividade, cujo valor constará do contrato ou adenda.
2. É também lícita, desde que reduzida a escrito, a cláusula pela qual um trabalhador beneficiando de aperfeiçoamento profissional ou de curso de formação superior, com os custos suportados pela entidade empregadora, se obriga a permanecer ao serviço da mesma entidade empregadora durante um certo período, desde que este período não ultrapasse um ano para as formações de aperfeiçoamento profissional e até três anos para os cursos de formação superior.
  3. No caso do número anterior, o trabalhador pode desobrigar-se da permanência ao serviço, restituindo à entidade empregadora o valor das despesas feitas, em proporção do tempo que ainda falta para o termo do período acordado.
  4. O empregador que admita um trabalhador dentro do período de limitação da actividade ou da permanência na entidade empregadora, é solidariamente responsável pelos prejuízos causados por aquele ou pela importância por ele não restituída.

## SECÇÃO II

### DISCIPLINA LABORAL

#### Artigo 86.º

##### (Poder disciplinar)

A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidos.

#### Artigo 87.º

##### (Sanções disciplinares)

1. Pelas infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, pode a entidade empregadora aplicar as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Admoestação oral;

- b) Admoestação registada;
  - c) Despromoção temporária de categoria;
  - d) Redução temporária do salário;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
  - f) Despedimento disciplinar.
2. A sanção de redução do salário pode ser fixada entre um a seis meses, dependendo da gravidade da infracção, não podendo a redução ser superior a 20% do salário base mensal.
  3. A suspensão do trabalho com perda de retribuição, que só pode ser aplicada quando estiverem reunidos os pressupostos para a aplicação do despedimento disciplinar, não pode exceder 30 dias por cada infracção, e em cada ano civil 60 dias.
  4. Os valores dos salários não pagos ao trabalhador em virtude da redução ou suspensão a que se refere as alíneas d) e e) do número 1 deste artigo, são depositados pelo empregador na conta da Segurança Social, com a menção «Sanções Disciplinares» e o nome do trabalhador, devendo incidir também sobre esses valores as contribuições do trabalhador e do empregador para a Segurança Social.

### **Artigo 88.º**

#### **(Procedimento disciplinar)**

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, salvo a admoestação oral e registada.
2. A instrução do procedimento disciplinar é da competência da entidade empregadora, podendo ser expressamente delegada a pessoas vinculadas ou não à empresa.
3. O procedimento disciplinar inicia sempre com uma convocatória para a entrevista na qual deve constar:
  - a) Descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado;
  - b) A qualificação jurídica dos factos imputados;
  - c) A sanção que se pretende aplicar;
  - d) Dia, hora e local da entrevista;
  - e) Informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por uma (1) pessoa da sua confiança e até três testemunhas, pertencentes ou não ao quadro do pessoal da entidade empregadora ou ao sindicato em que esteja filiado.

4. A convocatória pode ser concretizada por uma das seguintes formas:
- a) Entrega ao trabalhador contra recibo;
  - b) Com a assinatura de duas testemunhas, havendo recusa do trabalhador;
  - c) Por correio registado.

#### **Artigo 89.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 90.º**

##### **(Entrevista)**

1. A entrevista deve sempre ter lugar num período não inferior a cinco dias nem superior a 10 dias úteis a contar da data de entrega da convocatória para que o trabalhador possa consultar o processo e deduzir os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos.
2. A entidade empregadora e o trabalhador durante a entrevista podem, respectivamente, fazer-se acompanhar por uma pessoa da sua confiança e até três testemunhas, vinculadas ou não à entidade empregadora.
3. No decorrer da entrevista, a entidade empregadora ou o seu representante expõe as razões da sanção disciplinar que pretende aplicar e ouve as explicações e justificativas apresentadas pelo trabalhador, bem como os argumentos apresentados pelas pessoas que o assistem.
4. Durante a entrevista não se deve acrescentar factos que prejudiquem o trabalhador e não constam da convocatória.
5. A entrevista deve ser reduzida a escrito e assinada pelas partes, incluindo as testemunhas, logo após a sua conclusão.
6. Se o trabalhador faltar à entrevista, mas a pessoa por ele escolhida comparecer, em função da justificação por este apresentado, pode a entrevista ser adiada para dentro de cinco dias úteis, ficando o trabalhador notificado na pessoa do seu representante.

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

### **Artigo 91.º**

#### **(Aplicação da sanção disciplinar)**

1. A sanção disciplinar não pode ser validamente decidida antes de decorridos três dias úteis ou depois de decorridos 30 dias sobre a data em que a entrevista se realize.
2. A sanção aplicada é comunicada por escrito ao trabalhador nos cinco dias seguintes à decisão por qualquer dos meios referidos no n.º 4 do artigo 88.º, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição.
3. Sendo o trabalhador representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, é enviada, no mesmo prazo, cópia da comunicação feita ao trabalhador, ao sindicato ou ao órgão de representação, devendo este pronunciar-se no prazo de 10 dias úteis.

### **Artigo 92.º**

#### **(Graduação da sanção disciplinar)**

1. Na determinação da sanção 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 sanção disciplinar por uma mesma infracção ou pelo conjunto de infracções cometidas até à decisão.
3. Não se deve aplicar uma sanção mais grave que a prevista na convocatória.

### **Artigo 93.º**

#### **(Ponderação prévia à sanção disciplinar)**

O prazo referido no n.º 1 do artigo 91.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 91.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 sanção disciplinar.

#### **Artigo 94.º**

##### **(Execução da sanção disciplinar)**

1. A sanção disciplinar aplicada pela entidade empregadora é 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 até 30 dias.
2. O disposto na parte final do número anterior não é aplicável à sanção disciplinar de despedimento que deve ser executada imediatamente.

#### **Artigo 95.º**

##### **(Registo e publicidade das sanções disciplinares)**

1. As sanções disciplinares aplicadas são sempre registadas no processo individual do trabalhador, com excepção da admoestação oral, sendo atendidas na determinação dos antecedentes disciplinares todas as que tenham sido aplicadas há menos de cinco anos.
2. As sanções disciplinares, com excepção da admoestação oral, podem ser objecto de publicação dentro da entidade empregadora ou centro de trabalho.

#### **Artigo 96.º**

##### **(Direito de reclamação)**

1. Da sanção disciplinar pode o trabalhador reclamar, se entender que não praticou os factos de que é acusado, quando a sanção aplicada for injusta para os factos praticados ou para o grau de culpabilidade, ou que a sanção disciplinar é nula ou abusiva.
2. A reclamação a que se refere o número anterior deve ser efectuada no prazo de 30 dias, a contar da data da comunicação.

#### **Artigo 97.º**

##### **(Exercício abusivo do poder disciplinar)**

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

- a) Ter reclamado legitimamente no uso do direito que lhe confere a alínea h) do artigo 83.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 aos órgãos competentes.

### **Artigo 98.º**

#### **(Consequência do exercício abusivo do poder disciplinar)**

Nas situações a que se refere as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, se for confirmado que a sanção disciplinar foi aplicada de forma abusiva, a entidade empregadora será condenada:

- a) Se a sanção disciplinar for a de redução do salário ou de suspensão com perda de salário, em indemnização correspondente a cinco vezes o valor da percentagem do salário que o trabalhador deixou de receber;
- b) Se a sanção disciplinar tiver sido a de despedimento disciplinar, em reintegração com o pagamento dos salários que deixou de receber até a reintegração ou, se for da vontade do trabalhador, indemnização calculada nos termos do artigo 312.º, acrescido de mais cinco salários de base.

### **Artigo 99.º**

#### **(Responsabilidade penal concorrente com a responsabilidade disciplinar)**

O exercício do poder disciplinar não prejudica o direito de a entidade empregadora simultaneamente exigir do trabalhador indemnização pelos prejuízos sofridos em virtude do seu comportamento culposo ou de promover acção penal, se o comportamento for tipificado como crime pela lei penal.

### **Artigo 100.º**

#### **(Responsabilidade material)**

1. A responsabilidade material do trabalhador por danos ou destruição de instalações, máquinas, equipamentos, ferramentas, meios de transporte ou outros meios de trabalho, ou por quaisquer

outros danos materiais causados à empresa designadamente por violação do dever estabelecido na alínea f) do artigo 84.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 tratar da perda ou extravio de ferramentas, equipamentos ou utensílios ou de dinheiro, bens ou valores;
  - b) Se os danos são causados sob efeitos de entorpecentes ou substâncias psicotrópicas;
  - 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. 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 101.º**

### **(Prazo de prescrição e caducidade)**

1. Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar a que se refere o artigo 88.º deve iniciar-se dentro de 22 dias úteis seguintes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção disciplinar e do seu presumível autor.
2. A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar da data a que teve lugar, salvos nos casos em que o facto constitua crime, em que se aplicam os prazos de prescrição da Lei Penal.

## **SECÇÃO III**

### **REGULAMENTOS**

## **Artigo 102.º**

### **(Regulamento Interno)**

1. O empregador pode elaborar regulamentos internos.
2. O regulamento a que se refere o número anterior deve respeitar à organização do trabalho e disciplina laboral, normas de trabalho em que são definidas normas de organização técnica do trabalho, 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.
3. A entidade empregadora com mais de 50 trabalhadores deve elaborar obrigatoriamente regulamentos internos.
4. 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 103.º**

#### **(Informação e registo)**

1. Sempre que os regulamentos internos tratem de prestação e disciplina, dos sistemas de remuneração, de rendimento do trabalho ou de segurança, saúde e higiene no trabalho, a entidade empregadora deve remeter o respectivo regulamento para informação e registo na Inspeção Geral do Trabalho.
2. Em caso de detecção de irregularidades, a Inspeção Geral do Trabalho deve accionar os mecanismos de correcção.

### **Artigo 104.º**

#### **(Publicação)**

1. Aprovado o regulamento é o mesmo publicado ou afixado no centro de trabalho, em local frequentado pelos trabalhadores, a fim de tomarem conhecimento do seu conteúdo.
2. O regulamento só pode entrar em vigor depois de decorridos 30 dias contados da data da publicação na entidade empregadora.

### **Artigo 105.º**

#### **(Eficácia)**

O regulamento e demais normas em vigor na entidade empregadora, a que se refere o artigo 102.º, vincula o empregador e os trabalhadores, sendo para estes de cumprimento obrigatório, nos termos da alínea k) do artigo 84.º.

### **Artigo 106.º**

#### **(Nulidade e regime sucedâneo)**

São nulas as disposições do regulamento que tratem de matérias estranhas às indicadas no artigo 102.º e são substituídas pelas disposições da lei ou das convenções colectivas.

## **CAPÍTULO IV**

### **MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

#### **SECÇÃO I**

##### **MODALIDADES DA MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

###### **SUBSECÇÃO I**

##### **MODALIDADES DA MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

###### **Artigo 107.º**

###### **(Modalidades da modificação do contrato de trabalho)**

Salvo acordo das partes, o contrato de trabalho pode modificar-se ocorrendo as seguintes circunstâncias:

- a) Transmissão da empresa ou estabelecimento;
- b) Cedência ocasional de trabalhadores no âmbito de um grupo empresarial;
- c) Mobilidade funcional;
- d) Mudança de categoria inferior;
- e) Permuta de posto de trabalho;
- f) Mobilidade geográfica.

###### **SUBSECÇÃO II**

##### **TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU ESTABELECIMENTO**

###### **Artigo 108.º**

###### **(Fundamentos da transmissão da empresa ou estabelecimento)**

1. A transmissão da empresa ou estabelecimento ocorre por mudança na sua situação jurídica ou por mudança na sua titularidade.
2. Entende-se por mudança na situação jurídica a sucessão, fusão, transformação, cisão ou outra alteração jurídica sofrida pela empresa.

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

### **Artigo 109.º**

#### **(Dever de informação aos trabalhadores)**

1. O transmitente deve informar os órgãos representativos dos trabalhadores ou, na ausência, os próprios trabalhadores sobre a transmissão da empresa ou estabelecimento, os motivos e a data da sua efectivação, as suas consequências para os trabalhadores e as medidas previstas para estes.
2. A informação aos trabalhadores deve ser prestada por escrito com antecedência mínima de 22 dias uteis sobre a efectivação da transmissão ou mediante afixação de um aviso nas instalações da empresa nos locais de maior visibilidade.
3. No decurso deste prazo, os órgãos representativos dos trabalhadores ou, na ausência destas, os trabalhadores podem obter mais esclarecimentos do transmitente sobre o processo de transmissão.

### **Artigo 110.º**

#### **(Efeitos gerais da transmissão da empresa ou estabelecimento)**

1. A modificação na situação jurídica do empregador e a mudança na titularidade da empresa ou estabelecimento não extinguem a relação jurídico-laboral e não constitui justa causa de despedimento.
2. Os trabalhadores mantêm a antiguidade e as categorias e continuam a desenvolver as actividades contratadas pelo anterior empregador, podendo o novo empregador, dentro dos limites legalmente permitidos, atribuir-lhes funções diferentes.
3. Os direitos e obrigações do transmitente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência da empresa ou estabelecimento são, por esse facto, transferidos para o adquirente, ainda que o contrato de trabalho ou a relação de trabalho tenha cessado antes da transmissão.
4. O transmitente e o adquirente são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes antes da data da transmissão.
5. Os trabalhadores mantêm os direitos adquiridos e os direitos que estejam em formação ao serviço do anterior empregador.

6. O disposto no n.º 2 deste artigo não se aplica se os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro empregador noutra empresa ou estabelecimento, nos termos do disposto no artigo 132.º
7. Nos 22 dias úteis seguintes à transmissão da empresa ou estabelecimento, os trabalhadores têm direito de resolver o contrato de trabalho com aviso prévio, nos termos do disposto no artigo 308.º

### **Artigo 111.º**

#### **(Responsabilidade pelo pagamento das dívidas à segurança social)**

Pelas dívidas à segurança social existentes à data da transmissão da empresa ou estabelecimento respondem solidariamente o transmitente e o adquirente, sendo nulo qualquer acordo das partes em contrário.

### **Artigo 112.º**

#### **(Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento na contratação colectiva de trabalho)**

1. Após a transferência, o adquirente mantém as condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva, nos mesmos termos em que esta prevê para o transmitente, até ao final do seu prazo de vigência.
2. Na falta de um prazo de vigência convencional, o adquirente continua vinculado às condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva de trabalho até à data de entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção colectiva.

### **Artigo 113.º**

#### **(Dever de informação ao transmissário ou adquirente)**

1. O transmitente deve notificar o adquirente de todos os direitos e obrigações transferidos para este último nos termos dos artigos que antecedem.
2. A não notificação pelo transmitente ao adquirente de qualquer desses direitos ou obrigações não impede a transferência desses mesmos direitos ou obrigações nem os direitos de quaisquer trabalhadores, mas o transmitente é responsável por todos os danos sofridos pelo adquirente, inclusive pela devolução de qualquer quantia paga por este.

### **Artigo 114.º**

### **(Dever de comunicação à Inspeção Geral do Trabalho)**

Nos 15 dias úteis seguintes à transmissão, o novo empregador é obrigado a comunicar à Inspeção Geral do Trabalho, com a devida justificação, o destino dos trabalhadores, tendo em conta o disposto no n.º 6 do artigo 110.º.

## **SUBSECÇÃO III**

### **MOBILIDADE DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DE UM GRUPO EMPRESARIAL**

#### **Artigo 115.º**

##### **(Noção de mobilidade de trabalhador)**

Entende-se por mobilidade de trabalhador a disponibilização de um trabalhador de determinada empresa para desenvolver a sua actividade laboral noutra empresa do mesmo grupo, sob a direcção deste empregador, mantendo, no entanto, a relação contratual com a primeira empresa, que continua a ser a entidade empregadora.

#### **Artigo 116.º**

##### **(Requisitos materiais de admissibilidade da mobilidade de trabalhador)**

1. A mobilidade de qualquer trabalhador só é válida se, cumulativamente, forem observados os seguintes pressupostos materiais:
  - a) O trabalhador em causa esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho por tempo indeterminado;
  - b) A mobilidade ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de simples participação ou de participações recíprocas ou em relação de grupo, nas modalidades de relação de domínio, de relação de grupo constituído por contrato paritário ou de relação de grupo constituído por contrato de subordinação
  - c) O trabalhador concorde com a mobilidade;
  - d) A mobilidade não ultrapasse um ano, podendo ser renovado por igual período até ao limite de cinco anos.

2. Sem prejuízo do disposto no regime jurídico do trabalhador estrangeiro não residente, a mobilidade do trabalhador com contrato de trabalho por tempo determinado converte este contrato em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

### **Artigo 117.º**

#### **(Requisitos formais de admissibilidade da mobilidade de trabalhador)**

A validade da mobilidade de trabalhador está sujeita à celebração de acordo escrito entre as empresas envolvidas, devendo constar obrigatoriamente as seguintes menções:

- a) Identificação e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador;
- c) Indicação dos fundamentos da mobilidade;
- d) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador;
- e) Indicação da data de início e da duração da mobilidade;
- f) Declaração de concordância do trabalhador.

### **Artigo 118.º**

#### **(Regime de prestação de trabalho)**

1. Enquanto durar a mobilidade, o trabalhador está sujeito ao regulamento interno da empresa cessionária no que respeita ao modo de execução, local, duração de trabalho, regras de segurança e saúde no trabalho e acesso aos equipamentos sociais.
2. No caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador cessionário, suspende-se a mobilidade e o trabalhador regressa à empresa de proveniência.

## **Artigo 119.º**

### **(Remuneração)**

O trabalhador continua a ter direito à remuneração que tinha na empresa cedente, mas se os trabalhadores da empresa cessionária auferirem por trabalho igual remuneração de valor superior, o trabalhador cedido tem direito a essa remuneração.

## **Artigo 120.º**

### **(Subsídios e Outras Prestações)**

O trabalhador cedido tem direito aos subsídios de férias e de Natal e às outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores da empresa cessionária tenham direito por idêntica prestação de trabalho, em proporção da duração da mobilidade.

## **Artigo 121.º**

### **(Direito a férias)**

O trabalhador não pode ser prejudicado no gozo de férias a que tenha direito por causa da mobilidade.

## **Artigo 122.º**

### **(Antiguidade do trabalhador cedido)**

O tempo de trabalho prestado na empresa cessionária conta para todos os efeitos, nomeadamente de antiguidade, promoção e progressão na carreira, como tempo de trabalho prestado na empresa cedente, não podendo resultar para o trabalhador qualquer prejuízo, em resultado da cedência, relativamente a direitos e regalias contratuais ou extracontratuais em vigor na empresa cedente.

## **Artigo 123.º**

### **(Interrupção da mobilidade)**

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode comunicar por escrito ao empregador cedente a interrupção da mobilidade, com a indicação dos respectivos fundamentos, dentro do prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos referidos factos.
2. Para efeitos do número anterior, constitui justa causa específica a modificação substancial das condições de trabalho previamente estabelecidas, sem o acordo do trabalhador.
3. No prazo de sete dias a contar da notificação, a empresa cedente deve reenquadrar o trabalhador nos termos e condições estabelecidos na presente Lei.

## **Artigo 124.º**

### **(Vicissitudes da mobilidade)**

Em caso de cessação do acordo de mobilidade, de extinção da entidade cessionária ou de cessação da actividade para que foi cedido, o trabalhador regressa ao serviço do cedente, mantendo os direitos que tinha antes da cedência, cuja duração conta para efeitos de antiguidade.

## **Artigo 125.º**

### **(Direito de opção)**

1. A mobilidade de trabalhador sem a verificação de requisitos materiais ou formais confere ao trabalhador o direito de optar pela permanência ao serviço do cessionário.
2. O exercício deste direito de opção pela permanência ao serviço do cessionário deve ser feito até ao termo da mobilidade, mediante comunicação às empresas cedente e cessionária.

## **Artigo 126.º**

### **(Insolvência ou dissolução da sociedade dominada, subordinada ou dependente)**

Se no decurso da mobilidade do trabalhador e, como consequência do cumprimento do disposto na Lei das Sociedades Comerciais, a sociedade dominada ou a sociedade subordinada declarar insolvência ou for dissolvida, por decisão da sociedade dominante, o trabalhador considera-se integrado no quadro efectivo do pessoal da cessionária, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e com a antiguidade decorrente do seu trabalho na cedente.

## **Artigo 127.º**

### **(Insolvência ou dissolução da sociedade dominada, subordinada ou dependente)**

1. Se no decurso da cedência ocasional de trabalhador e, como consequência das instruções da sociedade dominante ou da sociedade directora, a sociedade dominada ou a sociedade subordinada declarar insolvência, o trabalhador cedido considera-se integrado no quadro efectivo



do pessoal da cessionária, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e com a antiguidade decorrente do seu trabalho na cedente.

2. Situação idêntica ocorre quando determinada sociedade, directamente ou por outras entidades, passa a dominar totalmente uma outra sociedade e em Assembleia Geral, convocada pela administração da sociedade dominante, for deliberada a dissolução da sociedade dependente.

## SUBSECÇÃO IV

### MOBILIDADE FUNCIONAL

#### Artigo 128.º

##### **(Requisitos de admissibilidade da mobilidade funcional)**

No exercício do poder de direcção, o empregador pode ordenar que o trabalhador exerça outras funções, desde que, cumulativamente, estejam verificados os seguintes requisitos:

- a) A existência de um interesse da empresa que justifique a ordem de alteração;
- b) As funções a exercer não se encontrarem compreendidas na actividade contratada;
- c) O exercício das novas funções ser temporário;
- d) A insusceptibilidade de modificação substancial da situação jurídico-laboral do trabalhador.

#### Artigo 129.º

##### **(Regime do exercício de novas funções)**

1. A ordem de alteração deve ser justificada, contendo o fundamento de gestão que leva o empregador a determinar o exercício das funções não compreendidas na actividade contratada ou integradas em categoria ocupacional diferente e comunicada ao trabalhador.
2. O exercício das novas funções não pode durar mais de 15 meses, salvo se se tratar de substituição de um trabalhador temporariamente impedido ou se for acordado pelas partes o prolongamento deste período.

3. O trabalhador mantém o direito à retribuição e demais regalias que auferia anteriormente, no caso de à nova função corresponder um tratamento menos favorável, mas tem direito ao tratamento inerente à nova função, caso seja este o mais favorável.
4. Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas e, por isso, tão logo as cesse, volta a exercer as funções compreendidas na actividade contratada e a auferir a retribuição e demais regalias inerentes.

## **SUBSECÇÃO V**

### **MUDANÇA PARA CATEGORIA INFERIOR**

#### **Artigo 130.º**

##### **(Requisitos de admissibilidade da mudança para categoria inferior)**

1. Por determinação do empregador, a mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que foi contratado ou promovido apenas pode ocorrer verificados, cumulativamente, os seguintes pressupostos:
  - a) Necessidade premente da empresa ou do trabalhador;
  - b) Acordo do trabalhador;
  - c) Autorização da Inspeção Geral do Trabalho, sempre que tal descida de categoria envolva a diminuição da retribuição do trabalhador.
2. Quando a mudança de categoria inferior ocorrer por necessidade premente da empresa, o trabalhador tem direito a retornar à categoria para que foi contratado ou que tenha sido promovido, assim que cessarem as condições que justificaram a mudança.
3. Na falta de acordo do trabalhador aplica-se o disposto nos artigos 289.º e seguintes.

## **SUBSECÇÃO VI**

### **PERMUTA DE POSTO DE TRABALHO**

#### **Artigo 131.º**

##### **(Regime jurídico aplicável à permuta de posto de trabalho)**

1. Sempre que dois trabalhadores de comum acordo e autorizados pelo empregador trocarem de posto de trabalho, a permuta é feita por escrito, assinada pelos trabalhadores e pela entidade empregadora.
2. Os trabalhadores passam a receber o salário correspondente ao posto de trabalho que ocuparem e a cumprirem as condições de trabalho que lhes respeitem.

## SUBSECÇÃO VII MOBILIDADE GEOGRÁFICA

### Artigo 132.º

#### **(Requisitos materiais de admissibilidade da mudança de local de trabalho)**

O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Por razões técnicas, organizativas ou de produção, desde que não implique prejuízo sério para o trabalhador;
- b) Em caso de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade;
- c) Em caso de extinção do posto de trabalho, havendo noutro estabelecimento posto de trabalho adequado às funções e categoria do trabalhador.

### Artigo 133.º

#### **(Requisitos formais de admissibilidade da mudança de local de trabalho)**

1. A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador abrangido, devidamente fundamentada, com a antecedência mínima de 30 dias.
2. A comunicação, devidamente fundamentada, deve ser feita por escrito e deve indicar a duração previsível da transferência.

### Artigo 134.º

#### **Direitos do trabalhador em caso de mobilidade geográfica**

1. O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do aumento dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.
2. As condições de transferência do trabalhador são estabelecidas por acordo das partes, devendo ficar salvaguardada a estabilidade familiar do trabalhador e outras situações relevantes.
3. O trabalhador, alegando inexistência dos motivos invocados pela entidade empregadora ou prejuízo considerável decorrente da decisão de mudança, provisória ou definitiva, de local de trabalho, pode resolver o contrato de trabalho com justa causa respeitante ao empregador, tendo direito de receber uma indemnização, nos termos dos artigos 302.º e 308.º.

### **Artigo 135.º**

#### **(Mudança de local de trabalho de trabalhador representante sindical)**

1. O trabalhador eleito para os órgãos de representação colectiva dos trabalhadores só pode ser transferido para outro local de trabalho com o seu acordo, salvo nos casos em que a transferência resulta da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta a sua actividade laboral.
2. Para além da comunicação que é feita ao trabalhador, o empregador deve comunicar a transferência do trabalhador membro das estruturas de representação à estrutura a que pertence, com a antecedência de mínima de 22 dias úteis.

## **CAPÍTULO V**

### **CONDIÇÕES DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO**

#### **SECÇÃO I**

### **SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **Artigo 136.º**

#### **(Obrigações gerais da entidade empregadora)**

1. Além dos deveres estabelecidos nesta Lei, concretamente na alínea h) do artigo 81.º, são obrigações da entidade empregadora, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho, as seguintes:
  - a) Assegurar as condições de segurança, higiene e saúde, proporcionando aos trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes;
  - b) Organizar e dar formação prática apropriada em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior a seis meses;
  - c) Cuidar que nenhum trabalhador seja exposto à acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza ou a pesos, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar à saúde e dos meios de os evitar;
  - d) Garantir aos trabalhadores roupas, calçados e equipamentos de protecção individual, quando seja necessário para prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo os trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual de aceder ao posto de trabalho;
  - e) Tomar a devida nota das queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes;
  - f) Aplicar sanções disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - g) Cumprir todas as demais disposições legais sobre segurança, higiene e saúde no trabalho que lhe sejam aplicáveis.
2. A entidade empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção adequada à natureza do trabalho que exercem.

### **Artigo 137.º**

#### **(Obrigações específicas da entidade empregadora)**

Sem prejuízo das obrigações impostas no artigo anterior, a entidade empregadora tem ainda as seguintes obrigações:

- 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 postos de saúde, haja uma mala de primeiros socorros, com o equipamento exigido no regulamento aplicável;
- d) Proibir a introdução ou distribuição de bebidas alcoólicas e de drogas nos locais onde o trabalho é executado.

### **Artigo 138.º**

#### **(Colaboração entre entidades empregadoras)**

As entidades empregadoras que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança, higiene e saúde no trabalho e na aplicação das respectivas regras, sem prejuízo da responsabilidade de cada um em relação à protecção da segurança, higiene e saúde dos seus próprios trabalhadores.

## **SECÇÃO II**

### **SAÚDE NO TRABALHO**

#### **Artigo 139.º**

##### **(Serviços de saúde ocupacional)**

Os serviços de saúde ocupacional podem ser criados pelas empresas cujas necessidades o exijam e que reúnam condições e instalações adequadas para o seu exercício, e destinam-se a:

- a) Assegurar a realização de exames médicos ocupacionais dos trabalhadores em função dos riscos em que estão submetidos e que atentem à sua saúde e possam resultar do seu trabalho ou das condições em que este é efectuado;

- b) Contribuir para a adaptação dos postos, das técnicas e dos ritmos de trabalho à fisiologia humana;
- c) Contribuir para o estabelecimento e manutenção do mais elevado grau 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.

## **ARTIGO 140.º**

### **(Postos de saúde e 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 da entidade empregadora, 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. 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 141.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 ocupacional 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 a exame médico anualmente ou sempre que determinado pelas entidades competentes, sem encargos para os trabalhadores.

4. Quando por razões médicas, não seja aconselhado a permanência dum trabalhador num posto de trabalho, a entidade empregadora deve transferi-lo para um posto compatível com o seu estado de saúde.
5. Os exames médicos a que se refere este artigo e outras disposições da lei, podem ser efectuados pelo serviço médico da entidade empregadora, mediante a autorização dos serviços oficiais.

### **SECÇÃO III**

#### **ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

##### **Artigo 142.º**

###### **(Direito do trabalhador e de seus familiares)**

O trabalhador e, em caso de morte deste, os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, nos termos da legislação específica.

##### **Artigo 143.º**

###### **(Obrigações imediatas da entidade empregadora)**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade empregadora tem as seguintes obrigações:

- a) Prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte adequado até ao centro médico ou unidade hospitalar onde possa ser tratado;
- b) Participar às entidades competentes o acidente de trabalho ou a doença profissional, desde que provoque impossibilidade para o trabalho, no prazo e segundo o procedimento previsto na legislação própria;
- c) Providenciar a investigação das causas do acidente de trabalho ou da doença profissional, para adoptar as medidas preventivas.



## **Artigo 144.º**

### **(Doenças profissionais)**

1. As doenças profissionais constam do índice codificado de doenças profissionais anexo ao Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, nos termos de diploma próprio.
2. Qualquer lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída no índice codificado de doenças profissionais a que se refere o número anterior, são indemnizáveis, desde que se prove que sejam consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

## **Artigo 145.º**

### **(Seguro de saúde)**

1. A entidade empregadora é obrigada a fazer seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
2. A entidade empregadora que não cumpra o disposto no número anterior ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro, além das sanções a que está sujeito, fica directamente responsável pelas consequências dos acidentes de trabalho e doenças profissionais verificadas.

## **Artigo 146.º**

### **(Responsabilidade criminal)**

Sem prejuízo da responsabilidade civil estabelecida no n.º 2 do artigo anterior, a entidade empregadora responde criminalmente pelos acidentes de trabalho ou doenças profissionais que, por grave negligência de sua parte, sofram os trabalhadores, mesmo que protegidos pelo seguro a que se refere o n.º 1 do mesmo artigo, nos termos da legislação específica.

## **Artigo 147.º**

### **(Comissão de prevenção de acidentes de trabalho)**

1. As entidades empregadoras que empreguem um número de trabalhadores não inferior ao mínimo fixado em legislação própria ou tenham postos de trabalho que apresentem elevados riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, devem criar Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho.
2. As Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho integram representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora e têm os seguintes objectivos:
  - a) Vigiar o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - b) Investigar as causas dos acidentes de trabalho;
  - c) Em colaboração com os serviços técnicos da empresa, organizar métodos de prevenção e assegurar a higiene no local de trabalho;
  - d) Apoiar a entidade empregadora e os responsáveis, os trabalhadores, a Inspeção Geral do Trabalho e outras autoridades com competência nestas áreas, na aplicação e desenvolvimento das normas sobre ambiente, segurança, higiene e saúde.

## **SECÇÃO IV**

### **FISCALIZAÇÃO E CONTROLO**

## **Artigo 148.º**

### **(Competência da Inspeção Geral do Trabalho)**

1. Compete aos serviços da Inspeção Geral do Trabalho exercer o controlo e a fiscalização do cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da competência legalmente atribuída a outros serviços públicos.

2. No exercício da função de controlo e fiscalização, os serviços da Inspeção Geral do Trabalho podem fazer-se acompanhar e assistir por peritos médicos dos serviços oficiais de saúde ou por especialistas de outras áreas afins.
3. Sem prejuízo do disposto em legislação específica, a abertura de novos centros de trabalho ou a instalação de novos equipamentos é antecedida de comunicação à Inspeção Geral do Trabalho no prazo máximo de 15 dias antes da data do arranque.
4. A falta da comunicação referida no número anterior não condiciona o arranque do centro de trabalho, mas constitui contravenção.

## **CAPÍTULO VI**

### **ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO**

#### **SECÇÃO I**

#### **PERÍODO NORMAL DE TRABALHO**

##### **Artigo 149.º**

##### **(Duração do período normal de trabalho)**

1. Com as exceções previstas na lei, o período normal de trabalho não pode exceder os seguintes limites:
  - a) 44 horas semanais;
  - b) Oito horas diárias.
2. O período normal de trabalho semanal pode ser alargado até 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 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 dias consecutivos;

- b) Até 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 Presidente da República, 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 a diminuição da retribuição dos trabalhadores nem qualquer alteração das condições de trabalho que se torne desfavorável aos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### HORÁRIO DE TRABALHO

#### Artigo 150.º

##### (Competência e elaboração do horário de trabalho)

1. Nos termos do artigo 78.º compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho, de acordo com as disposições legais e convencionais.
2. Na elaboração do horário de trabalho, a empregador deve respeitar o regime legal sobre o período normal de trabalho e 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.
3. Para além do disposto no número anterior, a entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve ainda atender o seguinte:
  - a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança, higiene e saúde do trabalhador;
  - b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
  - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.
4. O período de funcionamento referido no n.º 2 deste artigo consiste no período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.

## **Artigo 151.º**

### **(Obrigação de consulta)**

O órgão representativo dos trabalhadores deve ser previamente consultado para, no prazo de 15 dias, se pronunciar sobre a definição e a organização dos horários de trabalho e das suas alterações.

## **Artigo 152.º**

### **(Mapa de horário de trabalho)**

1. O empregador, com base nas disposições legais e das convenções de trabalho aplicáveis, elabora por escrito o mapa de horário de trabalho, devendo conter o seguinte:
  - a) A firma ou denominação do empregador;
  - b) A actividade exercida;
  - c) A sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
  - d) O início e termo do período de funcionamento e, se houver, o dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa, estabelecimento ou unidade económica;
  - e) As horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
  - f) O dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar;
  - g) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver.
2. Se o horário de trabalho for por turnos ou com equipas de trabalhadores que pratiquem horários diferenciados, o mapa deve discriminar os diversos horários existentes e o empregador deve possuir, actualizado, o registo dos trabalhadores incluídos em cada turno ou equipa.

## **Artigo 153.º**

### **(Fixação do mapa de horário)**

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

## **Artigo 154.º**

### **(Alteração de horário de trabalho)**

1. Se o horário de trabalho tiver sido individualmente acordado com o trabalhador, fazendo parte do contrato de trabalho, a respectiva cláusula só pode ser alterada por acordo das partes.
2. No caso contrário, o empregador pode alterá-lo unilateralmente, desde que o faça com fundamento em interesse da empresa e respeite o disposto sobre a sua elaboração, designadamente a consulta prévia ao órgão representativo dos trabalhadores.
3. À alteração do horário de trabalho é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 152.º, sendo obrigatória para os trabalhadores a que se destina.
4. A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere a este direito a compensação económica, correspondente a 20% do seu salário de base.

## **SECÇÃO III**

### **ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

## **Artigo 155.º**

### **(Condições de isenção de horário de trabalho)**

1. Mediante acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho, não lhes sendo aplicáveis os limites diários e semanais estabelecidos no artigo 149.º, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:
  - a) Exercício de cargo de direcção e chefia, fiscalização, funções de confiança ou apoio a titular desses cargos;
  - b) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de funções fora do centro de trabalho, sem controlo imediato do superior hierárquico;
  - c) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho.
2. O acordo escrito referido no número anterior deve constar do processo individual do trabalhador.

## **Artigo 156.º**

### **(Limites de isenção de horário de trabalho)**

1. Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é reconhecido o direito ao dia de descanso semanal, aos dias feriados e ao dia ou meio dia de descanso complementar semanal.
2. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, mediante acordo, não trabalham em média mais de 10 horas por dia e têm direito a um intervalo de descanso e refeição de uma hora durante o tempo de trabalho diário.

## **Artigo 157.º**

### **(Registo da isenção de horário de trabalho)**

A entidade empregadora deve manter um registo actualizado, em mapa próprio, das horas de trabalho prestadas em regime de isenção.

## **Artigo 158.º**

### **(Remuneração pela isenção de horário de trabalho)**

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração adicional correspondente ao valor auferido por cada hora normal de trabalho efectivo.
2. Por acordo das partes ou convenção colectiva de trabalho pode ser fixada uma remuneração superior à estabelecida no número anterior.
3. Cessando a isenção de horário de trabalho, deixa de ser devida a remuneração adicional referida no número anterior.

## **SECÇÃO IV**

### **REGIMES ESPECIAIS DE HORÁRIO DE TRABALHO**

#### **SUBSECÇÃO I MODALIDADES**

## **Artigo 159.º**

### **(Modalidades de horário de trabalho especiais)**

1. Considera-se horários de trabalho 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 horário de trabalho em regime de disponibilidade;
  - d) O horário de trabalho em alternância;
  - e) O horário de trabalho do trabalhador estudante;
  - f) O horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - g) Outras modalidades especiais de horários estabelecidos por diploma próprio.
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 o período normal de trabalho.

## **SUBSECÇÃO II**

### **HORÁRIO DE TRABALHO POR TURNOS**

#### **Artigo 160.º**

##### **(Noção de trabalho por turnos)**

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa, onde os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, numa sequência rotativa contínua ou descontínua, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

#### **Artigo 161.º**

##### **(Organização de turnos)**

1. Sempre que o período de funcionamento da empresa ou estabelecimento exceda a duração máxima do período de trabalho diário, 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, que podem ser fixos ou rotativos, devem, na medida do possível ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
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, sendo fixos os turnos em que não existem estas variações.
4. Quando sejam organizados três turnos, estes são obrigatoriamente rotativos e um deles é inteiramente nocturno, sendo diurnos os dois restantes.

## **Artigo 162.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 horas diárias no caso de turnos rotativos.
2. No caso de turnos rotativos, o intervalo de descanso e refeições é de 30 minutos, sempre que, pela natureza do trabalho, o trabalhador não deva ausentar-se do seu posto de trabalho, devendo o empregador criar as condições necessárias para o efeito.
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 n.º 2 do artigo 149.º.

## **Artigo 163.º**

### **(Remuneração do trabalho por turnos)**

1. A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional correspondente a 20% do salário de base.
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 acordo das partes ou convenção colectiva de trabalho.

## **Artigo 164.º**

### **(Mudança de Turnos)**

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

## **SUBSECÇÃO III**

### **HORÁRIO DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL**

## **Artigo 165.º**

### **(Noção de trabalho em tempo parcial)**

Considera-se trabalho em tempo parcial todo aquele cuja duração seja inferior ao período normal de trabalho.

## **Artigo 166.º**

### **(Regime jurídico do trabalho em tempo parcial)**

1. Em regime de trabalho em tempo parcial, o trabalhador realiza a actividade laboral até um máximo de cinco horas do período normal diário ou quatro horas no período normal nocturno.
2. O recurso ao trabalho em tempo parcial é feito por acordo escrito das partes, devendo conter as seguintes menções obrigatórias:
  - a) Identificação, domicílio ou sede das partes e assinaturas;
  - b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo inteiro.
3. Não sendo celebrado por escrito ou não contendo a menção da alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato foi celebrado a tempo inteiro.
4. A ocupação de trabalhadores em tempo parcial deve ser facilitada aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida ou frequentem estabelecimento de ensino.
5. 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 167.º**

### **(Alteração da duração do trabalho a tempo parcial)**

1. O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
2. Nestas circunstâncias, o trabalhador notifica o empregador sobre a sua pretensão, que se deve pronunciar no prazo máximo de 20 dias a contar da notificação.
3. Quando a passagem de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo inteiro.

## **Artigo 168.º**

### **(Autorização de trabalho a tempo parcial)**

1. O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial deve requerê-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias.
2. O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
3. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
4. No caso de recusa do pedido, o empregador deve indicar o fundamento da recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, reclamação no prazo de cinco dias a partir da recepção, recaindo sobre o empregador o dever de resposta no prazo máximo de 15 dias.

## **SUBSECÇÃO IV**

### **HORÁRIO DE TRABALHO EM REGIME DE DISPONIBILIDADE**

## **Artigo 169.º**

### **(Noção de regime de disponibilidade)**

Considera-se regime de disponibilidade aquele em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho, deve manter-se à disposição do empregador, dentro ou fora do local de trabalho, durante certo período de tempo, com o objectivo de acorrer a necessidades extraordinárias e imprevistas.

## **Artigo 170.º**

### **(Admissibilidade do regime de disponibilidade)**

O regime de disponibilidade só pode ser praticado em centros de trabalho que prestem serviços permanentes à colectividade, em que seja indispensável por razões técnicas, manter a regularidade e normalidade do funcionamento dos referidos centros ou instalações.

## **Artigo 171º**

### **(Regime jurídico do trabalho em regime de disponibilidade)**

1. Salvo disposições especiais estabelecidas por instrumentos regulamentares ou por convenção colectiva de trabalho, o regime de disponibilidade fica sujeito às seguintes regras:
  - a) 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 que não poder permanecer nas instalações do centro de trabalho, é obrigado a manter o empregador informado do local onde se encontra, a fim de poder ser chamado para início imediato da prestação extraordinária de trabalho;
  - e) Nas situações em que o trabalhador permaneça no local de trabalho, o empregador é obrigado a criar as condições para o efeito.
2. O trabalhador tem direito a uma remuneração adicional ao seu salário de base, nos dias em que se encontre em regime de disponibilidade., correspondente a 20%
3. Se durante o período de disponibilidade o trabalhador for chamado a prestar o trabalho normal, este é considerado trabalho extraordinário por motivo de força maior e como tal é remunerado.

## SUBSECÇÃO V

### HORÁRIO DE TRABALHO EM ALTERNÂNCIA

#### Artigo 172.º

##### (Noção de horário de trabalho em alternância)

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

#### Artigo 173.º

##### (Regime jurídico do trabalho em alternância)

O sistema de trabalho a que se refere o artigo anterior respeita as seguintes regras:

- a) O período de repouso inclui o tempo despendido nas viagens de ida e regresso ao centro de trabalho;
- b) Os dias de descanso semanal, descanso complementar semanal e feriados incluídos no período de trabalho efectivo são dias de trabalho normal, sendo o seu gozo transferido para períodos de repouso subsequente;
- c) O período de férias anuais é imputado aos períodos de repouso desde que estes não tenham duração inferior a 15 dias consecutivos, sem prejuízo do pagamento dos subsídios de férias e de Natal;
- d) A duração do trabalho normal pode atingir o limite de 12 horas diárias que inclui dois períodos de descanso, de 30 minutos cada um, considerado tempo de trabalho, sempre que o horário seja cumprido em regime de turnos e o trabalhador não possa ausentar-se do seu posto de trabalho;
- e) Se, em consequência deste regime de trabalho, for excedida a duração anual de trabalho, calculada em 44 horas semanais, deduzidos o período normal de férias e os feriados obrigatórios, o tempo excedente é considerado trabalho extraordinário e como tal remunerado.

**SUBSECÇÃO VI**  
**HORÁRIO DE TRABALHO DE TRABALHADOR ESTUDANTE**

**Artigo 174.º**

**(Regime jurídico do trabalho do trabalhador estudante)**

1. A atribuição do estatuto de trabalhador estudante está sujeito a acordo das partes, devendo o trabalhador, para o efeito, comprovar perante o empregador a sua condição de estudante.
2. A manutenção do estatuto é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, devidamente comprovado, nos termos previstos em diploma próprio.
3. O horário de trabalho de trabalhador estudante deve ajustar-se de modo a permitir a frequência das aulas, a realização das provas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.
4. Não sendo possível a aplicação do disposto no número anterior e dependendo do horário escolar, o trabalhador estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, realização das provas e deslocação para o estabelecimento de ensino.
5. Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa do trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a estrutura representativa dos trabalhadores sobre a medida que acautela o interesse daquele ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.
6. Se o período de trabalho estiver sujeito ao regime de turnos, o trabalhador estudante goza de preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.
7. Salvo motivos de força maior, o trabalhador estudante não é obrigado a prestar trabalho extraordinário, em regime de disponibilidade ou em horário de trabalho em alternância quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

**Artigo 175.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.

**SUBSECÇÃO VII**  
**HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM**  
**RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

**Artigo 176.º**

**(Noção de trabalhador com responsabilidades familiares)**

Considera-se trabalhador com responsabilidades familiares o trabalhador com filho menor de cinco anos ou, independentemente da idade, com filho ou pais com deficiência física ou doença crónica comprovada que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

**Artigo 177.º**

**(Direito do trabalhador com responsabilidades familiares)**

O trabalhador com responsabilidades familiares, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

**Artigo 178.º**

**(Elaboração do horário de trabalho flexível)**

1. Considera-se horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
2. O horário de trabalho flexível, que deve ser elaborado pelo empregador, deve:
  - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos de início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento;

- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
3. O trabalhador em regime de horário de trabalho flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

### **Artigo 179.º**

#### **(Autorização de trabalho em regime de horário flexível)**

1. O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve requerê-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
  - a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação e que outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em regime de trabalho flexível ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental;
  - c) Relatório que atesta a situação de saúde do filho ou pais com deficiência física ou doença crónica comprovada que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.
2. A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do centro de trabalho ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
3. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
4. Em caso de recusa do pedido, o empregador deve indicar o fundamento da recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, reclamação no prazo de cinco dias a partir da recepção, recaindo sobre o empregador o dever de resposta no prazo máximo de 15 dias.



## SECÇÃO V

### TRABALHO NOCTURNO

#### Artigo 180.º

##### (Noção de trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado no período compreendido entre às 20:00 horas de um dia e às 06:00 horas do dia seguinte.

#### Artigo 181.º

##### (Duração do trabalho de trabalhador nocturno)

1. O período de trabalho normal do trabalhador nocturno não pode exceder oito horas diárias.
2. Considera-se trabalho nocturno o que é prestado, pelo menos, em três horas de trabalho normal nocturno em cada dia.
3. O disposto no n.º 1 não é aplicável:
  - a) A trabalhador que esteja isento de horário de trabalho;
  - b) Quando a prestação de trabalho extraordinário seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
  - c) A actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

#### Artigo 182.º

##### (Protecção de trabalhador nocturno)

1. A entidade empregadora deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno, antes do início da actividade e, posteriormente, no mínimo anualmente ou sempre que determinado pelo posto médico do centro de trabalho ou pela Inspeção Geral do Trabalho, com a finalidade de avaliar a sua aptidão para tal tipo de trabalho.
2. O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo principalmente em atenção a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e, posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.

## **Artigo 183.º**

### **(Remuneração do trabalho nocturno)**

1. O trabalho nocturno confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional de 20% do salário de base.
2. A remuneração adicional por trabalho nocturno pode, por convenção colectiva de trabalho, ser substituída por redução correspondente do tempo de trabalho incluído no período nocturno, sempre que desta redução não resulte inconvenientes para a actividade prosseguida.

## **SECÇÃO VI**

### **TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

## **Artigo 184.º**

### **(Noção de trabalho extraordinário)**

1. Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que for prestado fora do horário de trabalho.
2. Não é considerado trabalho extraordinário:
  - a) O trabalho prestado em dia normal de trabalho por trabalhador isento de horário de trabalho;
  - b) O trabalho prestado em recuperação de anteriores suspensões de actividade.
  - c) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, que não exceda duas horas diárias;
  - d) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador e não pode ultrapassar os limites diários do n.º 1 do artigo seguinte.

## **Artigo 185.º**

### **(Condições de prestação de trabalho extraordinário)**

1. O trabalho extraordinário apenas pode ser prestado quando necessidades imperiosas da produção ou dos serviços o exigirem.
2. Constituem, nomeadamente, necessidades imperiosas:

- a) A prevenção ou eliminação das consequências de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situações de força maior;
  - b) A montagem, manutenção ou reparação de equipamentos e instalações cuja inatividade ou paralisação ocasione prejuízos sérios à empresa ou causa grave transtorno à comunidade;
  - c) A ocorrência temporária dum volume anormal de trabalho, que não justifica a admissão de trabalhador em regime de contrato por tempo determinado;
  - d) A substituição de trabalhadores que não se apresentem no início do respectivo período de trabalho, quando este coincida com o termo do período de trabalho anterior;
  - e) A movimentação, transformação ou laboração de produtos facilmente deterioráveis;
  - f) A realização de trabalhos preparatórios ou complementares que devem ser executados necessariamente fora do horário de funcionamento do centro de trabalho;
  - g) O prolongamento de trabalho, até ao limite de 30 minutos após o encerramento, nos estabelecimentos 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.
3. A prestação de trabalho extraordinário deve ser previamente e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.
  4. 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, salvo nos casos a que se referem as alíneas a), d) e g) do n.º 2 deste artigo.
  5. Salvo nos casos previstos na lei ou manifesta falta de fundamento para a sua exigência, a prestação de trabalho extraordinário é obrigatória para o trabalhador, no caso de estarem preenchidos os requisitos referidos no número anterior.
  6. O trabalhador pode ser dispensado pelo empregador da prestação de trabalho extraordinário, havendo motivos atendíveis e, expressamente, solicite a sua dispensa.
  7. Não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário ao trabalhador nocturno, salvo nos casos a que se referem as alíneas a) e d) do n.º 2 do presente artigo.

## **Artigo 186.º**

### **(Limites de duração do trabalho extraordinário)**

1. O trabalho extraordinário está sujeito aos seguintes limites:
  - a) Duas horas por dia normal de trabalho;
  - b) Quarenta horas por mês de trabalho;
  - c) Duzentas horas anuais.
2. O trabalho extraordinário prestado nas situações a que se referem as alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo anterior não está sujeito aos limites estabelecidos no n.º 1 deste artigo.
3. Nas restantes situações previstas no n.º 2 do artigo anterior, os limites fixados no n.º 1 deste artigo só podem ser ultrapassados mediante consentimento do trabalhador e autorização prévia da Inspeção Geral do Trabalho, a requerimento do empregador.
4. O requerimento a que se refere o n.º 3 deste artigo considera-se deferido, se no prazo de cinco dias úteis, contados da sua apresentação, o empregador não for notificado de qualquer decisão.

## **Artigo 187.º**

### **(Descanso compensatório de trabalho extraordinário)**

1. O trabalhador que presta trabalho extraordinário impeditivo do gozo do descanso diário previsto no artigo 186.º tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar no dia útil seguinte.
2. O trabalhador que presta trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar no dia útil seguinte.
3. Se o trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal obrigatório for por falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e não exceder duas horas, aplica-se o disposto no n.º 2 deste artigo.

## **Artigo 188.º**

### **(Registo de trabalho extraordinário)**

1. O empregador deve ter um registo de trabalho extraordinário onde são anotados o início e o termo do trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador.

2. O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho extraordinário ou no prazo de 72 horas.
3. O apuramento do tempo total de trabalho extraordinário é feito mensalmente através da folha de efectividade.
4. O registo de trabalho extraordinário é aprovado em modelo próprio pelo departamento ministerial responsável pela área laboral.
5. A violação do disposto nos números anteriores garante ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado trabalho extraordinário, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

### **Artigo 189.º**

#### **(Remuneração)**

1. Cada hora de trabalho extraordinário é remunerada com um adicional até ao limite de 30 horas por mês, correspondente a 50% do valor da hora normal de trabalho.
2. O tempo de trabalho extraordinário que exceda o limite estabelecido no número anterior é remunerado, por cada hora, com adicional de 75%.
3. Os adicionais estabelecidos nos números anteriores acrescem a outros adicionais devidos aos trabalhadores, designadamente, o estabelecido no nº 1 artigo 188.º.
4. Para efeito de pagamento do trabalho extraordinário:
  - a) Não são consideradas as fracções de tempo inferiores a 15 minutos;
  - b) São contadas como meia hora as fracções de tempo de 15 minutos a 44 minutos;
  - c) São consideradas como uma hora as fracções de tempo de 45 a 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.

## CAPÍTULO VII

### INTERRUPÇÃO DO EXERCÍCIO DO TRABALHO

#### SECÇÃO I

#### INTERVALO DE DESCANSO E REFEIÇÃO E REPOUSO DIÁRIO

##### ARTIGO 190.º

##### **(Intervalo de descanso e refeição)**

1. É assegurado a todo o trabalhador o direito a interromper o período normal de trabalho por um intervalo, para descanso e refeição, de duração não inferior a 45 minutos e nem superior a 90 minutos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho normal consecutivo.
2. Na medida do possível e salvo acordo com o órgão representativo dos trabalhadores, o intervalo é de 45 minutos se no centro de trabalho estiver em funcionamento refeitório que forneça refeições aos trabalhadores ou de uma hora e meia em caso contrário.
3. Por convenção colectiva de trabalho pode ser estabelecida para o intervalo de descanso e refeição uma duração superior a duas horas, assim como pode ser estabelecida a frequência e duração doutros intervalos de descanso.

##### ARTIGO 191.º

##### **(Repouso diário)**

É assegurado ao trabalhador o direito de não exercer a actividade laboral para o repouso diário entre o termo dum período de trabalho diário e o início do trabalho do dia seguinte, que salvo as excepções estabelecidas por lei, não deve ser inferior a 10 horas.

## SECÇÃO II

### DESCANSO SEMANAL E DESCANSO COMPLEMENTAR SEMANAL

#### ARTIGO 192.º

##### (Direito ao descanso semanal)

1. É assegurado a todo o trabalhador o direito a um dia completo de descanso por semana.
2. O empregador deve, sempre que possível e o solicitem, proporcionar aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia

#### ARTIGO 193.º

##### (Dia do descanso semanal)

1. O dia de descanso semanal é em regra o domingo.
2. Excepcionalmente o dia de descanso semanal pode ser noutro dia, se se tratar de actividades ou empresas que estejam dispensadas de suspender a laboração por um dia completo por semana ou estejam obrigadas a suspende-la em dia que não seja domingo, por razões de interesse público ou motivos técnicos.
3. Fora dos casos a que se refere o número anterior, pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores:
  - a) Necessários ao asseguramento da continuidade de serviços que não possa ser interrompido;
  - b) Dos serviços de higiene, salubridade e limpeza ou encarregados doutras tarefas preparatórias ou complementares que devam necessariamente ser realizados no dia de descanso dos restantes trabalhadores ou quando os equipamentos e instalações se encontram inactivos;
  - c) Dos serviços de guarda, vigilância e portaria.
4. Salvo o disposto sobre o regime de horários especiais, nunca é admitido o trabalho por mais de seis dias consecutivos, devendo o empregador, sempre que possível proporcionar ao trabalhador o gozo de descanso semanal em dia certo.

## **ARTIGO 194.º**

### **(Duração do descanso semanal)**

1. O descanso semanal não pode ter duração inferior a 24 horas consecutivas, em regra iniciada à 00:00 hora do dia destinado ao mesmo descanso.
2. No caso de trabalho por turnos, o descanso semanal conta-se desde o termo do turno e deve ter a duração de 24 horas.

## **ARTIGO 195.º**

### **(Remuneração do trabalho)**

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

## **ARTIGO 196.º**

### **(Direito ao descanso complementar semanal)**

1. É assegurado a todo o trabalhador o direito ao descanso complementar semanal.
2. É considerado descanso complementar semanal o meio dia de descanso que resulta da distribuição do horário semanal por cinco dias e meio de trabalho ou o dia de descanso que resulta da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 154.º.
3. O tempo de descanso complementar semanal deve imediatamente anteceder ou suceder, sempre que possível, o dia de descanso semanal.

## **ARTIGO 197.º**

### **(Condições e consequências de exercício de trabalho)**

1. O trabalho em dia de descanso semanal e no meio dia ou dia de descanso complementar semanal, que não integre o período normal de trabalho, só pode ser prestado nas situações a que se refere o artigo 185.º.



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

### **SECÇÃO III**

## **FERIADOS, TOLERÂNCIA DE PONTO E VÉSPERA DO DIA DA FAMÍLIA E DO DIA DE ANO NOVO**

### **ARTIGO 198.º**

#### **(Interrupção do trabalho nos feriados)**

1. É assegurado ao trabalhador o direito de não exercer actividades laborais nos dias de feriado.
2. O disposto no número anterior só não se aplica em relação às actividades ou empregadores em regime de laboração contínua, nos termos do n.º 3 do artigo 193.º
3. É ainda permitido o exercício da actividade laboral nos feriados, nas situações em que seja admissível o recurso a trabalho extraordinário.

### **ARTIGO 199.º**

#### **(Tolerância de ponto)**

1. É assegurado ao trabalhador o direito de não exercer actividades laborais nos dias ou períodos de tolerância de ponto, sem perda de remuneração.
2. O disposto no número anterior só não se aplica em relação às actividades ou empregadores em regime de laboração contínua, nos termos dos números 3 do artigo 193.º
3. É ainda permitido o exercício da actividade laboral no dia de tolerância de ponto, nas situações em que seja admissível o recurso a trabalho extraordinário, aplicando-se assim o disposto nos artigos 185.º e 188.º.

## **ARTIGO 200.º**

### **(Véspera do dia da família e do dia de ano novo)**

1. É assegurado aos trabalhadores a interrupção da actividade laboral às 12 horas e 30 minutos dos dias 24 e 31 de Dezembro, por ocasião do dia da família e do dia de ano novo, respectivamente.
2. O disposto no número anterior só não se aplica em relação às actividades ou empregadores em regime de laboração contínua, nos termos do n.º 3 do artigo 193.º.

## **ARTIGO 201.º**

### **(Remuneração)**

1. Os dias de feriado, tolerância de ponto e de véspera do dia da família e de ano novo são considerados dias normais de trabalho para efeitos do direito ao salário e o trabalhador tem direito ao respectivo pagamento.
2. O trabalho que, por razões ponderosas oficialmente reconhecidas, venha a ser exercido em dia de feriado, é retribuído com um acréscimo de mais de um dia de salário normal, beneficiando, ainda, o trabalhador de um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.
3. Não se considera, para efeitos do previsto no número anterior, o trabalho exercido em regime de turnos.

## **SECÇÃO IV**

### **FÉRIAS**

## **ARTIGO 202.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 exercido no ano civil anterior e vence no dia um de Janeiro de cada ano.
3. O direito a férias no ano de admissão pode ter lugar depois de completados seis meses de trabalho efectivo.

4. Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar o gozo de mais de 22 dias de férias no mesmo ano civil.

### **ARTIGO 203.º**

#### **(Finalidade do direito a férias)**

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

### **ARTIGO 204.º**

#### **(Garantias do direito a férias)**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos nesta lei, por qualquer compensação económica ou doutra natureza, mesmo a pedido ou com o acordo do trabalhador, sendo nulos os acordos ou actos unilaterais do empregador em sentido contrário;

### **ARTIGO 205.º**

#### **(Duração)**

1. O período de férias é de 22 dias úteis em cada ano, não contando 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 de o 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 efectivo exercício da actividade e ainda os dias de falta justificada com direito à remuneração e os dias de licença de parentalidade.

## **ARTIGO 206.º**

### **(Férias no contrato por tempo determinado)**

1. Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho 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 dias úteis por mês completo de trabalho, com limite máximo de 22 dias úteis.
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 205.º

## **ARTIGO 207.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, na impossibilidade de acordo, decidida pelo empregador.
3. Na organização do plano de férias, o empregador que tem em conta as necessidades do funcionamento do centro de trabalho, deve considerar também os aspectos relevantes dos interesses dos trabalhadores.
4. O plano de férias é afixado nos centros de trabalho até ao dia 31 de Janeiro de cada ano e permanece afixado enquanto houver trabalhadores a gozar férias dentro do mesmo ano.
5. O empregador pode autorizar a permuta do início ou dos períodos de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional.

## **ARTIGO 208.º**

### **(Gozo de férias)**

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

2. 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

## **ARTIGO 209.º**

### **(Cumulação de férias)**

Por acordo entre o trabalhador e o empregador é admissível a cumulação das férias de dois ou três anos, desde que nos primeiros anos goze de pelo menos 10 dias úteis completos do período vencido nestes mesmos anos.

## **ARTIGO 210.º**

### **(Alteração do período de férias por motivo relativo à entidade empregadora)**

1. Sempre que por imperiosa necessidade de funcionamento da empresa ou centro de trabalho se impuser o adiamento do gozo de férias marcadas ou a suspensão do gozo das mesmas o trabalhador deve ser indemnizado pelas despesas realizadas e prejuízos materiais sofridos com o adiamento ou suspensão.
2. A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.
3. Em caso de cessação da relação jurídico-laboral sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, podendo determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

## **ARTIGO 211.º**

### **(Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador)**

1. O gozo das férias não se inicia ou se suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, cumprimento de obrigações legais ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2. Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.
3. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até ao primeiro trimestre do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.
4. À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto no artigo 222.º.

## **ARTIGO 212.º**

### **(Remuneração de férias havendo suspensão da relação jurídico-laboral)**

Se a relação jurídico-laboral ficar suspensa antes do gozo das férias vencidas no ano da suspensão, por motivo não imputável ao trabalhador e por esse motivo as não puder gozar até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte, as férias vencidas e não gozadas são substituídas pelo pagamento da remuneração correspondente.

## **ARTIGO 213.º**

### **(Remuneração de férias por cessação da relação jurídico-laboral)**

1. Sempre que a relação jurídico-laboral cesse, por qualquer motivo, o trabalhador tem direito a receber a remuneração das férias vencidas no ano da cessação, salvo se já gozadas.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior tem direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias calculado a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço decorrido desde 1 de Janeiro até à data da cessação.
3. À cessação da relação jurídico-laboral antes de vencido o período de férias não se aplica o disposto nos números anteriores, mas o trabalhador tem direito à remuneração correspondente a um período calculado na base de dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho exercido desde à data da admissão até a data da cessação do contrato.

## **ARTIGO 214.º**

### **(Remuneração e gratificação de férias)**

1. A remuneração do trabalhador durante o período de férias é igual ao salário-base mais os complementos técnicos e de disponibilidade.
2. Salvo acordo das partes, não são gratificados durante as férias os subsídios de transporte e alimentação e todos os outros que não visem facilitar a execução do trabalho.
3. A remuneração e a gratificação das férias são pagas até 15 dias antes do início do respectivo gozo.

## **ARTIGO 215.º**

### **(Violação do direito a férias)**

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

## **ARTIGO 216.º**

### **(Exercício de outra actividade durante as férias a férias)**

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada subordinada, salvo quando já a exerça cumulativamente.
2. Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para a entidade gestora da protecção social obrigatória.
3. Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SECÇÃO V

### LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO, LICENÇA PARA FORMAÇÃO E LICENÇA DE PATERNIDADE

#### ARTIGO 217.º

##### (Licença sem remuneração)

1. A pedido escrito do trabalhador, o empregador pode autorizar-lhe licença sem remuneração cuja duração deve constar expressamente da decisão.
2. O período de licença conta para efeitos de antiguidade e o trabalhador tem direito a retomar o posto de trabalho sempre que se apresente no termo da licença.
3. Para efeito do direito de gozo a férias, a licença sem remuneração considera-se tempo efectivo de trabalho, se for de duração inferior ou igual a 30 dias
4. Se a licença for de duração superior a 30 dias, aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 205.º sobre a determinação do período de férias no caso de a relação jurídico-laboral ter ficado suspensa.
5. Havendo encerramento definitivo da empresa ou despedimento colectivo de trabalhadores, caduca automaticamente o contrato de trabalho, mas o trabalhador em regime de licença sem retribuição terá direito à conservação do lugar nos mesmos termos que os demais trabalhadores, salvo acordo das partes em sentido contrário.

#### ARTIGO 218.º

##### (Licença para formação)

1. Mediante solicitação escrita do trabalhador, com antecedência mínima de 30 dias, o empregador pode autorizar o gozo de licença sem remuneração de duração igual ou superior a 60 dias para a frequência em Angola ou no estrangeiro de cursos de formação técnica ou cultural ministrados sob responsabilidade dum instituição de ensino ou de formação profissional ou de cursos intensivos de especialização ou semelhantes.
2. A entidade empregadora pode recusar a licença sempre que:
  - a) Ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, no decurso dos últimos 24 meses;
  - b) O trabalhador tenha menos de três anos de antiguidade na empresa;



- c) O trabalhador não respeita o prazo de comunicação ao empregador.
- d) O trabalhador desempenhe cargo de direcção, chefia, enquadramento ou funções qualificadas não seja possível o preenchimento adequado do posto de trabalho durante o período de licença, quer por trabalhadores da empresa, quer por recurso à contratação a termo;
- e) O trabalhador não possa ser substituído de forma adequada em empresas ou centros de trabalho com menos de 20 trabalhadores.

## **ARTIGO 219.º**

### **(Licença de paternidade)**

1. É assegurado a todos os trabalhadores o direito a uma licença de 15 dias por ocasião de iminente ou efectivo nascimento do filho, sem desconto salarial.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a substituir a mãe do seu filho recém-nascido no gozo da licença de maternidade, nos seguintes casos:
  - a) Incapacidade física ou psíquica comprovada da mãe do seu filho recém-nascido durante o tempo que se mantiver;
  - b) Morte de mãe do seu filho recém-nascido.
3. A substituição a que se refere o número anterior implica o direito dos trabalhadores beneficiarem do subsídio de maternidade a que a mãe do seu filho recém-nascido teria direito, se ainda não tiver sido paga a data da mesma.

## **SECÇÃO VI**

### **FALTAS AO TRABALHO**

## **ARTIGO 220.º**

### **(Conceito de falta)**

1. A falta é a ausência do trabalhador do centro posto de trabalho durante o período normal de trabalho diário.

2. 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.
3. 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.
4. 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 221.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 223.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.

## **ARTIGO 222.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 trabalho, o 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 trabalho ocorrer dentro da semana anterior ao seu início, a solicitação a que se refere o número anterior deve ser imediata com a exibição do documento referido se for o caso.
3. Se a ausência for imprevista, a solicitação ao empregador deve ser feita logo que possível, mas sempre antes de retornar ao trabalho.
4. O trabalhador é obrigado a fornecer a prova dos motivos invocados para a justificação da falta se essa prova estiver estabelecida no regulamento interno ou for exigida pelo empregador.

5. Em caso de doença do trabalhador, a prova é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico, podendo a mesma ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
6. Constitui infracção disciplinar a prestação pelo trabalhador de falsas declarações relativas à justificação de faltas.

## **ARTIGO 223.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 dias seguidos de calendário;
  - b) O falecimento de familiares directos do trabalhador, dentro dos limites definidos no artigo seguinte;
  - c) O cumprimento de obrigações legais ou militares que devam ser satisfeitas dentro do período normal de trabalho, nas condições e limites referidos no artigo 225.º;
  - d) A prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 174.º e 226.º;
  - e) A participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou reconversão profissional que tenha sido autorizada pelo empregador;
  - f) A impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não 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 227.º;
  - g) A participação em actividades culturais ou desportivas ou em representação do País ou da empresa ou em provas oficiais nos termos do artigo 228.º;
  - h) 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 229.º;
  - i) A participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas aprovadas pelo órgão competente;
  - j) Consulta ou acompanhamento à consulta pré-natal e pós-natal, dentro dos limites estabelecidos no artigo 230.º;

- k) O casamento de parentes da linha recta ou de irmão, por duração não superior a um dia.
2. São remuneradas dentro dos limites estabelecidos no número anterior e nos artigos seguintes as faltas justificadas pelos motivos constantes das alíneas a) a h) 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 b), e) e g) do n.º 1 deste artigo quando se prolonguem por mais de 30 dias de calendário, dão lugar a suspensão da relação jurídico-laboral com aplicação do respectivo regime.
  6. As faltas justificadas contam sempre para efeitos de antiguidade do trabalhador.

## **ARTIGO 224.º**

### **(Faltas por falecimento)**

1. As faltas por motivo de falecimento de familiares directos têm os seguintes limites:
  - a) Oito dias úteis, seguidos ou interpolados, tratando-se do falecimento do cônjuge ou do companheiro de união de facto ou do falecimento de pais, filhos, irmãos e outros membros do agregado familiar;
  - b) Três dias úteis, tratando-se do falecimento de tios, avôs, sogros, netos, sobrinhos, 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 225.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 dias por ano.
2. As autoridades judiciais, militares, policiais ou outras com idênticos poderes legais para determinar a comparência do trabalhador ou perante as quais o trabalhador deva praticar os actos

que, por constituírem obrigação legal, justificam a falta, são obrigadas a fornecer a este, meios de prova idóneas e circunstanciados contendo, nomeadamente, o local, data e período de comparência para serem apresentados ao empregador.

## **ARTIGO 226.º**

### **(Faltas para provas escolares)**

O empregador não deve se opôr 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 este justificar a ausência mediante prova.

## **ARTIGO 227.º**

### **(Faltas por acidente, doença ou assistência)**

1. A impossibilidade de trabalhar pelos fundamentos a que se refere a alínea f) do n.º 1 do artigo 223º é paga pelo empregador por um período de seis meses, com direito de regresso da entidade gestora da protecção social obrigatória nos termos previstos em diploma próprio.
2. A obrigação do pagamento dos salários, nos termos previstos no número anterior 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.
3. 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 18 anos de idade, é remunerada com o limite máximo de oito dias úteis por ano.
4. Os limites estabelecidos no número anterior podem ser alargados, a pedido do trabalhador, não sendo remuneradas as faltas resultantes do alargamento.

## **ARTIGO 228.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 223.º e n.º 2 do artigo 225.º;
- b) Remuneração das faltas pelo empregador até o limite de oito dias úteis em cada ano civil.

## **ARTIGO 229.º**

### **(Faltas por actividade sindical ou representação dos trabalhadores)**

1. As faltas justificadas pela prática dos actos necessários e inadiáveis a que se refere a alínea h) do n.º 1 do artigo 223.º são remuneradas dentro dos seguintes limites:
  - a) Quatro dias úteis por mês por exercício de funções de membro de órgão executivo de sindicato;
  - b) Quatro ou cinco 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 200 ou mais trabalhadores, no segundo.
2. Em substituição do disposto nos números 1 a 4 do artigo 222.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 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 230.º**

### **(Faltas por razões de consulta pré-natal e pós-natal)**

As faltas justificadas pela consulta pré-natal e pós-natal, se se tratar de trabalhador do género feminino, ou acompanhamento de cônjuge ou companheira de união de facto, se se tratar de trabalhador do género masculino só pode ocorrer uma vez por mês durante a gravidez e até 12 meses após o parto.

## **ARTIGO 231.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 224.º, sempre que a presença do trabalhador nos actos do funeral seja devidamente justificada, ficando o pagamento da remuneração ao critério do empregador.

## **ARTIGO 232.º**

### **(Efeitos das faltas injustificadas)**

As faltas injustificadas têm os seguintes efeitos cumulativos:

- a) Perda de remuneração;
- b) Infracção disciplinar sempre que excedam três dias em cada mês ou doze em cada ano ou sempre que, independentemente do seu número, sejam causa de prejuízos ou riscos graves conhecidos pelo trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### REMUNERAÇÃO DO TRABALHO E OUTROS DIREITOS ECONÓMICOS E SOCIAIS DO TRABALHADOR

#### SECÇÃO I

#### PRINCÍPIOS GERAIS

#### ARTIGO 233.º

##### (Conceito de Remuneração)

1. A remuneração é o conjunto das prestações económicas devidas por um empregador a um trabalhador em contrapartida do trabalho por este exercido e em relação aos períodos de descanso legalmente equivalente ao exercício de trabalho.
2. 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.
3. 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.
4. Salvo prova em contrário, presume-se que fazem parte da remuneração todas as despesas económicas que o trabalhador receba do empregador, com regularidade e periodicidade.
5. É da responsabilidade do tribunal competente resolver as dúvidas que se suscitem na qualificação como remuneração das prestações recebidas pelo trabalhador.



## **ARTIGO 234.º**

### **(Modalidade de salário)**

1. O salário pode ser certo, variável ou misto.
2. O salário é certo ou ao tempo quando remunera o trabalho realizado num determinado período de tempo sem atender ao resultado obtido.
3. O salário é variável ou ao rendimento quando remunera o trabalho realizado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita.
4. O salário variável pode assumir as modalidades de salário à peça e comissão quando atende apenas ao resultado do trabalho realizado pelo trabalhador no período considerado sem atender ao tempo de execução, e de salário tarefa quando atende a duração de trabalho com a obrigação de assegurar a obtenção de um determinado resultado no período em referência.
5. O salário é misto quando constituído por uma parte certa ou outra variável.
6. Na medida em que o empregador tenha adoptado indicadores de rendimento do trabalho e outras bases de definição de produtividade nos termos do artigo 79.º, pode adoptar sistemas de salário variável ou misto no sentido de incentivar a elevação dos níveis de produtividade.

## **ARTIGO 235.º**

### **(Não discriminação e garantias do trabalhador)**

1. O empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação com respeito pelas disposições desta Lei, designadamente por razões de género, origem, raça, cor, etnia, filiação político-partidária, religião e convicções ideológicas.
2. Os diferentes elementos constitutivos da remuneração devem ser estabelecidos segundo normas idênticas para os homens e para as mulheres.
3. As categorias e os critérios de classificação e promoção profissional, assim como todas as demais bases de cálculo da remuneração, designadamente os critérios de avaliação dos postos de trabalho devem ser comuns aos trabalhadores de ambos géneros.
4. O salário não pode ser inferior ao estabelecido na convenção colectiva de trabalho aplicável para o trabalho de que é contrapartida ou na sua falta ao salário mínimo nacional garantido, salvo nos casos expressamente previstos por lei.

5. Quando o salário for variável, as respectivas bases de cálculo devem ser estabelecidas de forma a garantir ao trabalhador, trabalhando normalmente, um valor igual ao do trabalhador de idêntica capacidade remunerado ao tempo, efectuando um trabalho análogo.
6. Se o trabalhador não puder exercer o seu trabalho na vigência da relação jurídico-laboral por o empregador lhe não dar a executar por motivos estranhos ao trabalhador, este mantém o direito ao salário na totalidade sem que aquele possa compensar o trabalho não prestado com outro prestado noutra ocasião.
7. O trabalhador remunerado com salário variável tem direito ao salário normal sempre que o rendimento do trabalho seja diminuído por motivos imputáveis ao empregador.
8. No caso a que se refere o número anterior considera-se salário normal para efeito de pagamento da remuneração de férias e cálculo de indemnização e compensações, a média mensal calculada em relação àquelas prestações recebidas nos 12 meses anteriores de prestação de trabalho ou durante o período de duração do contrato, se inferior.
9. Há compensação, quando as prestações remuneratórias efectivamente recebidas sejam no seu conjunto e em cômputo anual mais favoráveis ao trabalhador que as prestações fixadas na lei ou na convenção colectiva aplicável.
10. Para determinar o valor do salário-horário do trabalhador, utiliza-se a fórmula:  $S/H = (S_m \times 12) / (52s \times H_s)$ , em que S/h significa o valor do salário-horário,  $S_m$  o salário-base mensal, 12 o número de meses do ano, 52s o número de semanas laborais do ano e  $H_s$  o horário normal semanal.

## **ARTIGO 236.º**

### **(Gratificações anuais)**

1. Todos os trabalhadores têm direito, por cada ano de serviço efectivo, às seguintes gratificações obrigatórias no mínimo:
  - a) 50% do salário-base correspondente ao salário do período de férias a título de gratificação de férias;
  - b) 50% do salário-base a título de subsídio de Natal, pago até 15 dias antes ao respectivo gozo ou de acordo com o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em convenção colectiva de trabalho.
2. As percentagens estabelecidas no n.º 1 podem ser alteradas para valor superior por convenção de trabalho ou contrato individual de trabalho.

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

### **ARTIGO 237.º**

#### **(Informação das remunerações)**

1. Antes de um trabalhador ocupar um posto de trabalho, e sempre que se produza alteração no mesmo, o empregador deve informá-lo, de forma apropriada e facilmente compreensível, das condições remuneratórias que lhe devem ser aplicadas.
2. Quando a alteração da remuneração for aplicável a um conjunto de trabalhadores por ser resultante da revisão de salários garantidos por lei, convenção colectiva ou prática do empregador, a informação é feita através da afixação dos novos valores no local de pagamento e nos locais habitualmente frequentados pelos trabalhadores.

### **ARTIGO 238.º**

#### **(Redução de salário)**

1. Salvo nos casos expressamente previstos na lei, em convenção colectiva ou contrato de trabalho, o salário não é devido em relação aos períodos de ausência do trabalhador ao serviço.
2. Para fazer o cálculo do valor a deduzir, aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 10 do artigo 235.º, não podendo, no entanto, ser paga quantia inferior a correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado.
3. Com as excepções previstas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as prestações, complementos e adicionais ao salário-base que constituem contrapartida das condições em que o trabalho é prestado, deixam de ser devidas logo que a prestação do trabalho deixe de estar sujeita às mesmas condições.

## SECÇÃO II

### SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

#### ARTIGO 239.º

##### (Fixação do salário mínimo nacional)

1. O salário mínimo nacional é fixado, periodicamente, por diploma próprio do Presidente da República.
2. A fixação do salário mínimo nacional é precedida de consultas com representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.
3. Na fixação do salário mínimo nacional deve considerar-se:
  - a) A evolução e tendência do índice nacional dos preços no consumidor, nível geral dos salários e das prestações da segurança social e o nível de vida relativo de outros grupos sociais;
  - b) Os factores económicos condicionantes, nomeadamente a necessidade de atingir e manter um alto nível de emprego, níveis de produtividade e de desenvolvimento económico.

#### ARTIGO 240.º

##### (Modalidade do salário mínimo nacional)

1. O salário mínimo nacional pode adoptar uma das seguintes modalidades:
  - a) Salário mínimo nacional único garantido;
  - b) Salário mínimo nacional por grandes ramos económicos;
  - c) Salário mínimo nacional por áreas geográficas.
2. As modalidades das alíneas b) e c) do número anterior podem ser articuladas com a modalidade da alínea a), podendo ainda a modalidade da alínea c) ser articulada com a modalidade da alínea b).
3. À medida que os trabalhadores de qualquer dos agrupamentos económicos referidos na modalidade da alínea b) do n.º 1 vão sendo abrangidos por convenções colectivas de trabalho, a fixação do salário mínimo nacional deixa de adoptar a modalidade da alínea c) do mesmo número.

## **ARTIGO 241.º**

### **(Regularidade de fixação)**

A periodicidade de fixação do salário mínimo nacional é determinada tendo em atenção a evolução dos factores de ponderação referidos no n.º 3 do artigo 239.º.

## **ARTIGO 242.º**

### **(Destinatários do salário mínimo nacional)**

1. Com as excepções estabelecidas por lei, o salário mínimo nacional é aplicado a todos os trabalhadores em regime de tempo de trabalho completo, podendo o diploma que o fixe exceptuar os trabalhadores abrangidos por convenção colectiva de trabalho celebrada há menos de seis meses.
2. Para os trabalhadores em regime de trabalho em tempo parcial, a aplicação do salário mínimo nacional é feita com recurso à fórmula estabelecida no n.º 10 do artigo 235º.

## **SECÇÃO III**

### **PAGAMENTO DO SALÁRIO**

## **ARTIGO 243.º**

### **(Forma de pagamento)**

1. O salário deve ser pago em dinheiro, podendo ser parcialmente em prestações de outra natureza, designadamente géneros alimentares, alimentação, alojamento e vestuário.
2. A parte não pecuniária do salário, quando exista, não pode exceder 50% do valor total.

## **ARTIGO 244.º**

### **(Pagamento da parte pecuniária)**

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

2. Com as excepções previstas no número anterior, é proibido o pagamento do salário em vales, fichas, cupões, créditos em conta, declarações de dívida ou qualquer outra forma substitutiva do pagamento em moeda corrente.
3. A parte pecuniária do salário é paga directamente ao trabalhador ou à pessoa que este indique por escrito, ficando o trabalhador a dispor livremente do salário sem que o empregador possa limitar essa liberdade de qualquer forma.
4. O empregador não pode por qualquer modo coagir o trabalhador ao pagamento de dívidas, não podendo o pagamento do salário ser feito na presença de credores do trabalhador.

## **ARTIGO 245.º**

### **(Pagamento da parte não pecuniária)**

1. A parte não pecuniária do salário, quando exista, deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.
2. A parte não pecuniária do salário é substituída pelo correspondente valor desde que o trabalhador informe o empregador até 15 dias antes da data do pagamento de que pretende que o salário lhe seja pago apenas em dinheiro.
3. É proibido o pagamento do salário com produtos ilícitos ou proibidos por lei.

## **ARTIGO 246.º**

### **(Períodos de vencimento do pagamento)**

1. A obrigação de pagar o salário vence por períodos certos e iguais que, salvo o disposto nos números seguintes, são o mês, a quinzena ou a semana e deve ser satisfeita, pontualmente, até ao último dia útil do período a que se refere, durante as horas normais de trabalho.
2. O trabalhador remunerado com salário-horário ou diário contratado para uma tarefa de curta duração é pago em cada dia após o termo do trabalho.
3. Tratando-se de trabalho remunerado à peça ou por tarefa, o pagamento é feito depois de concluída cada peça ou tarefa, excepto se a respectiva execução durar mais de quatro semanas, caso em que o trabalhador deve receber em cada semana um adiantamento não inferior a 90% do salário mínimo nacional garantido, sendo integralmente pago da diferença apurada na semana seguinte à conclusão da peça ou tarefa.

4. As comissões adquiridas no decurso dum trimestre devem ser pagas durante o mês seguinte ao termo desse trimestre.
5. As participações nos lucros realizados durante um exercício devem ser pagas no decurso do trimestre subsequente ao apuramento dos resultados.
6. Em caso de cessação do contrato de trabalho, o salário, indemnização e demais valores devidos ao trabalhador seja a que título for, são pagos dentro dos três dias subsequentes à cessação.
7. Em caso de litígio sobre a determinação dos valores devidos, pode o tribunal competente mediante requerimento apresentado pelo empregador nos cinco dias seguintes ao da verificação do litígio, autorizar a retenção provisória dos valores que excedam os confessados pelo empregador ou, tratando-se de salário-base, da parte que exceda o valor calculado desde o último período comprovadamente pago, com a base do cálculo que serviu para a determinação desse.
8. Excepto o disposto nos números 1 e 6 deste artigo, os trabalhadores ausentes no dia de pagamento do salário podem levantar os valores que lhes sejam devidos, em qualquer dia posterior, dentro das horas normais de expediente.

## **ARTIGO 247.º**

### **(Local de Pagamento)**

1. O pagamento do salário deve ser feito no local onde o trabalhador presta o seu trabalho ou nos serviços de pagamento do empregador se estiverem situados na vizinhança do local de trabalho, salvo se outra forma estiver acordada.
2. Tendo sido acordado local diverso para o pagamento do salário, considera-se tempo de serviço efectivo o tempo gasto pelo trabalhador para se deslocar a esse local.
3. O pagamento do salário não pode ser feito em estabelecimento de venda de bebidas alcoólicas, casas de jogos ou centros de diversões, salvo a trabalhadores dos referidos estabelecimentos.
4. Sempre que as condições permitirem o pagamento do salário deve ser feito pelo sistema bancário.

## **ARTIGO 248.º**

### **(Violação dos períodos de pagamento)**

1. O empregador incorre em mora se culposamente o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data de vencimento.

2. O empregador incorre à penalização de 10% ao mês, em razão de 2, 2% ao dia sobre o valor líquido da remuneração prevista.

## **ARTIGO 249.º**

### **(Documento de pagamento)**

1. O pagamento do salário é comprovado por recibo assinado pelo trabalhador ou, se não souber ler, por duas testemunhas por si escolhidas, impressão digital ou se o empregador utilizar folhas colectivas de pagamento de salários, pela assinatura do trabalhador ou das testemunhas na parte que lhe corresponda.
2. O recibo ou a folha colectiva de pagamento de salários deve identificar o empregador, o nome completo do trabalhador, número de beneficiário da segurança social, período a que respeita o pagamento, discriminação das importâncias pagas, todos os descontos e deduções feitas, bem como o valor líquido total pago.
3. No acto do pagamento ou antes deste, quando feito segundo uma das modalidades permitidas no n.º 1 do artigo 244.º, ao trabalhador é entregue uma cópia do recibo ou, se o pagamento for feito segundo uma daquelas modalidades ou com utilização de folha colectiva de pagamento de salários, um boletim de pagamento contendo todas as referências exigidas no número anterior.
4. Se o trabalhador, antes de decorrido o prazo de prescrição, reclamar contra o empregador por falta de pagamento de salários, presume-se o não pagamento de forma iniludível, se o empregador, salvo o caso de força maior, não apresentar o recibo ou folha colectiva respeitante ao valor reclamado.
5. Na falta de imputação das importâncias pagas a outras prestações ou complementos, presume-se que tais valores respeitem ao salário de base do trabalhador.



## SECÇÃO IV

### COMPENSAÇÕES E DESCONTOS SOBRE O SALÁRIO

#### ARTIGO 250.º

##### (Descontos Lícitos)

1. É proibido ao empregador proceder à compensação de créditos que tenha sobre o trabalhador no salário devido a este ou efectuar quaisquer descontos ou deduções, salvo o disposto nos números e artigos seguintes.
2. O empregador deve deduzir no salário os descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades determinadas por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por acordo homologado judicialmente quando tenha sido notificado da decisão ou de acordo homologado.
3. A pedido escrito do trabalhador, o empregador deve deduzir no salário o montante da quotização para o sindicato, legalmente constituído, em que aquele se encontra filiado.
4. O empregador pode descontar no salário o preço das refeições fornecidas, da utilização de telefones e outros equipamentos e materiais, de fornecimento de géneros alimentares, outros bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, bem como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, desde que se trate de fornecimentos que não integrem o salário, nos termos do n.º 1 do artigo 243.º.
5. Podem igualmente ser descontadas no salário as amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador, para construção, reparação, beneficiação ou aquisição de habitação ou de outros bens.
6. São também deduzidos nos salários os valores dos adiantamentos e outros abonos feitos pelo empregador a pedido escrito do trabalhador, os quais não podem exceder o montante de três salários da base.
7. O montante dos descontos previstos nos números 4 a 6 deste artigo não pode, no seu conjunto, ser superior a 25% do salário líquido de imposto e outros descontos determinados por lei.

## **ARTIGO 251.º**

### **(Descontos Proibidos)**

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

## **ARTIGO 252.º**

### **(Créditos do empregador)**

Quaisquer créditos do empregador sobre o trabalhador que não preencham o disposto nos números 4 a 6 do artigo 249.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 253.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 249.º ou que aumentem os limites da dedução.
2. Os valores descontados no salário em violação do disposto nesta secção vencem juros à taxa legal que o tribunal competente pode agravar até ao dobro, desde à data em que deveriam ser pagos e podem ser sempre reclamados até um ano após o termo do contrato.

## SECÇÃO V

### PROTECÇÃO AO SALÁRIO

#### ARTIGO 254.º

##### (Garantias do salário em caso de insolvência)

1. Em caso de 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 meses anteriores à abertura do processo de insolvência;
  - b) O limite dos valores calculados nos termos da lei, tratando-se de indemnização, vencida três meses antes da abertura do processo de insolvência;
  - c) Os limites fixados pela lei, tratando-se de prestações salariais ou indemnizações vencidas em momento anterior aos fixados nas alíneas a) e b) deste artigo, se a respectiva acção judicial tiver sido proposta antes da abertura do processo de insolvência.
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 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 255.º**

### **(Penhorabilidade do salário)**

1. Até ao montante do salário mínimo legal o salário-base é impenhorável;
2. Na parte que excede o mínimo legal o salário é penhorável em 25% do respectivo valor, igual limite de penhorabilidade sendo aplicado a outros créditos do trabalhador por prestação e complementos salariais ou indemnizações;
3. No caso da penhora se destinar a garantir dívidas de alimentos ou de assistência do trabalhador e da sua família, o limite fixado no número anterior pode, pelo tribunal competente, ser fixado em até 50%;

## **ARTIGO 256.º**

### **(Renúncia ao salário durante a vigência do contrato)**

1. A assinatura dum recibo ou boletim colectivo de pagamento de salários pelo trabalhador durante a vigência da relação jurídico-laboral, sem protesto nem reserva, não vale como renúncia ao pagamento da totalidade ou parte do salário, outras prestações e complementos salariais que lhe sejam devidos por disposição legal ou convencional, não lhe sendo oponível a expressão para saldo de qualquer crédito ou qualquer outra expressão equivalente por si subscrita.
2. O acordo da transacção sobre o valor dos salários devidos ao trabalhador, celebrado durante a vigência da relação jurídico-laboral, só é válido se homologado judicialmente ou pelo órgão competente para a mediação e para a conciliação.

## **ARTIGO 257.º**

### **(Proibição da cessão do salário)**

1. O trabalhador não pode ceder o seu crédito de salários, a título gratuito ou oneroso.
2. São nulas as estipulações pelas quais o trabalhador renuncie o direito ao salário ou em que se estabeleça a prestação gratuita do trabalho ou se faça depender o pagamento do salário de qualquer facto de verificação incerta.

## **ARTIGO 258.º**

### **(Prescrição dos créditos de salários)**

1. Os créditos de salários, outras prestações e complementos salariais ou indemnizações, prescrevem no prazo de dois anos contados da data em que o respectivo direito se venceu, mas nunca depois de decorrido um ano contado do dia seguinte ao da cessação do contrato.
2. O prazo de prescrição, no entanto, fica suspenso:
  - a) Com o reconhecimento escrito, pelo empregador, do crédito e seu valor;
  - b) Com a citação para acção judicial em que o crédito seja reclamado;
  - c) Com a notificação para diligência de mediação ou de conciliação promovida pelo órgão competente nos termos da presente Lei.

## **SECÇÃO VI**

### **OUTROS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS DOS TRABALHADORES**

## **ARTIGO 259.º**

### **(Criação de cafetarias, refeitórios e cozinhas)**

1. As empresas podem, sempre que se justificar e de acordo com as condições económicas, criar cafetarias, refeitórios e cozinhas destinados a directa ou indirectamente proceder à venda ou fornecimento de alimentos e produtos de primeira necessidade aos trabalhadores, para as suas necessidades pessoais, normais ou das suas famílias.
2. No caso de fornecimento de alimentação, a mesma deve ser saudável, variada, suficiente e confeccionada com géneros de boa qualidade.

## **ARTIGO 260.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 261.º**

### **(Regresso do trabalhador)**

1. O trabalhador deslocado, nos termos definidos no n.º 1 do artigo anterior, tem direito a regressar para o local da residência habitual à data da constituição da relação jurídico-laboral, quando esta se extinguir.
2. Este direito abrange os familiares que o tenham acompanhado ou se lhe venham a juntar, bem como dos respectivos objectos e bens de uso pessoal.
3. Caso o trabalhador não pretenda regressar dentro das duas semanas subsequentes à conclusão do contrato e salvo acordo em contrário, extingue-se o direito estabelecido nos números anteriores.
4. O direito de regresso do trabalhador é ainda obrigatório para o empregador:
  - a) No caso do trabalhador, por acidente ou doença, ficar incapacitado para o desempenho do seu trabalho, com carácter definitivo ou temporário de longa duração, tendo, neste último caso, lugar logo que medicamente autorizado;
  - b) Se o contrato de trabalho for nulo, caducar por qualquer motivo no decurso da sua execução, ou cessar por qualquer outra razão não imputável ao trabalhador;
  - c) Se o contrato de trabalho for nulo, por facto imputável ao trabalhador, os custos de regresso são repartidos entre o empregador e o trabalhador, na proporção de 40% e 60%, respectivamente.
5. Em caso de falecimento do trabalhador ou dum familiar que o acompanhe, nos termos do artigo anterior, é da responsabilidade do empregador o regresso dos restos mortais do falecido

## SECÇÃO VII

### PROMOÇÃO SOCIAL E CULTURAL DOS TRABALHADORES

#### ARTIGO 262.º

##### (Princípios gerais)

1. As entidades empregadoras 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 263.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 264.º

##### (Transportes)

As entidades empregadoras podem assegurar o transporte dos seus trabalhadores aos centros de trabalho com meios próprios ou serviços contratados a terceiros.

#### ARTIGO 265.º

##### (Promoção cultural e desportiva)

1. As entidades empregadoras podem apoiar, na medida do possível, as iniciativas dos trabalhadores tendentes à conservação e divulgação da cultura nacional, designadamente a constituição de agrupamentos de teatro, musicais e de dança e à promoção cultural dos trabalhadores.
2. As entidades empregadoras devem igualmente apoiar e fomentar as iniciativas dos trabalhadores tendentes à prática desportiva e ao desenvolvimento da cultura física.

## **ARTIGO 266.º**

### **(Fundo social)**

1. As entidades empregadoras podem criar um fundo social destinado à assistência social aos trabalhadores ou outros mecanismos de protecção social complementar previstos em diploma próprio.
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.

## **CAPÍTULO IX**

### **SUSPENSÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL**

#### **SECÇÃO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **Artigo 267.º**

###### **(Noção)**

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

##### **Artigo 268.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.



3. O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador, que conserva o direito ao posto de trabalho.
4. O contrato de trabalho, no entanto, caduca e a relação jurídico-laboral extingue-se, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
5. 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.
6. A suspensão do contrato não afeta o direito à férias cuja duração é considerada tempo de trabalho efectivo.

### **Artigo 269.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 272.º e 276.º
3. O empregador é obrigado a integrar o trabalhador no seu posto de trabalho ou em posto equivalente, logo que se apresente.

## **SECÇÃO II**

### **SUSPENSÃO DO CONTRATO POR FACTO RELATIVO AO TRABALHADOR**

#### **Artigo 270.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 exercidos em regime de exclusividade;
  - e) Prisão 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 esteja respeite à prestação do trabalho;
  - h) Outros casos de força maior temporária impeditivos da prestação do trabalho;
  - i) A participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas aprovadas pelo órgão competente.
2. A suspensão verifica-se logo que o impedimento se prolongue por mais de 30 dias seguidos, mas inicia-se antes, logo que se torne certo que o impedimento tenha duração superior àquele prazo.

### **Artigo 271.º**

#### **(Efeitos da suspensão relativos ao trabalhador)**

1. A suspensão do contrato implica a perda do direito ao salário a partir da sua verificação, sem prejuízo do disposto no nº 1 do artigo 227.º em relação à doença ou acidente comum.
2. Os direitos ao fornecimento de alojamento e de assistência médica prestados pelo empregador mantêm-se até um período de três 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 nº 3 do artigo 205.º

### **Artigo 272.º**

#### **(Apresentação do trabalhador)**

1. Finda a causa da suspensão, o prazo de apresentação ao trabalho previsto no nº 2 do artigo 269.º é alargado para 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 12 meses, seis dias úteis.
2. No momento da apresentação ao trabalho, o trabalhador entrega ao empregador o documento comprovativo da data da cessação do impedimento.

## **Artigo 273.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 nº 2 do artigo 14.º.

## **SECÇÃO III**

### **SUSPENSÃO DO CONTRATO POR MOTIVO RELATIVO AO EMPREGADOR**

## **Artigo 274.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 275.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 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 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 311.º;
- c) Comunicação à Inspeção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego da caducidade do contrato, nos três dias seguintes àquele em que foi comunicado aos trabalhadores, com indicação de que foram pagos ou postas à disposição dos trabalhadores as compensações a que se refere a alínea b) deste número.

## **Artigo 276.º**

### **(Cessação do impedimento)**

Cessado o impedimento, o empregador deve afixar no centro de trabalho a informação da data de retorno ao trabalho e notificar os trabalhadores com contratos suspensos, por meio apropriado, para retomarem o trabalho, contando-se da data dessa notificação o prazo de apresentação a que se refere o nº 2 do artigo 269.º

## **Artigo 277.º**

### **(Preferência na admissão)**

No prazo de um ano contado da data da caducidade do contrato, nos termos da alínea c) do artigo 275.º, os trabalhadores cujos contratos tenham caducado têm preferência na admissão para preenchimento das vagas que se abram no centro de trabalho ou empresa para as quais tenham qualificação adequada.

## CAPÍTULO X

### EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

#### SECÇÃO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

##### Artigo 278.º

##### (Estabilidade de emprego)

1. O trabalhador tem direito à estabilidade de emprego, sendo as razões susceptíveis de extinção da relação laboral somente as previstas na lei.
2. O contrato de trabalho pode cessar por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação;
  - c) Resolução.

##### Artigo 279.º

##### (Certificado de trabalho)

1. Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo e a forma, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão ao trabalho e de cessação do contrato, a natureza da função ou funções exercidas durante a vigência do contrato e a qualificação profissional do trabalhador.
2. O certificado de trabalho não pode conter quaisquer outras referências, salvo se tendo-as o trabalhador solicitado, o empregador aceite mencioná-las, desde que se trate apenas da apreciação das qualidades profissionais do trabalhador.

## SECÇÃO II

### CADUCIDADE DO CONTRATO

#### Artigo 280.º

##### (Fundamentos)

O contrato caduca, por causa 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 12 meses;
- c) Reforma do trabalhador nos termos da legislação da protecção social obrigatória;
- d) Condenação do trabalhador por sentença transitada em julgada à pena de prisão superior a um ano ou independentemente da sua duração nos casos previstos por lei;
- e) Morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade;
- f) 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;

#### Artigo 281.º

##### (Caducidade por facto respeitante ao empregador)

1. A caducidade do contrato por motivos a que se refere a alínea e) do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito à compensação, calculada nos termos do artigo 310.º.
2. A caducidade do contrato por motivos referidos nas alíneas d) e g) do artigo anterior, é equiparada, para efeitos de compensação, à situação regulada no número anterior, desde que seja o empregador que fique impossibilitado de receber o trabalho.
3. A caducidade não se verifica sempre que o estabelecimento ou empresa continue em actividade, aplicando-se neste caso os dispostos nos números 3 e 4 do artigo 110.º e no artigo 113.º.

## **Artigo 282.º**

### **(Caducidade por insolvência)**

1. Em caso de declaração judicial de 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 nº 1 do artigo anterior.
2. Enquanto o estabelecimento ou empresa continuar a funcionar, o administrador da insolvência é obrigado a cumprir, para com os trabalhadores que continuem a prestar trabalho, as obrigações salariais que vão vencendo desde a propositura da acção.

## **SECÇÃO III**

### **REVOGAÇÃO**

## **Artigo 283.º**

### **(Cessação do contrato por mútuo acordo)**

1. A todo o tempo podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o façam por escrito, assinado pelas duas partes, sob pena de nulidade.
2. O acordo 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 contrário 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.

## **SECÇÃO IV**

### **RESOLUÇÃO**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **RESCISÃO**

#### **DIVISÃO I**

### **POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**

#### **SUBDIVISÃO I**

##### **PRINCÍPIOS GERAIS**

###### **Artigo 284.º**

###### **(Justa causa)**

O despedimento disciplinar só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa como tal, se for considerada a prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou a ocorrência de motivos objectivamente imputáveis e verificáveis e se torne impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

#### **SUBDIVISÃO II**

##### **DESPEDIMENTO POR CAUSAS SUBJECTIVAS**

###### **Artigo 285.º**

###### **(Fundamentos da justa causa)**

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

- a) Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês ou doze 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 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 atribuídos;
- 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 tóxico-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 286.º**

### **( Protecção especial contra o despedimento )**

1. São objecto de protecção especial contra o despedimento:
  - a) Os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro de órgão representativo dos trabalhadores no exercício legal da actividade sindical;
  - b) As mulheres abrangidas pelo regime de protecção na maternidade;

- c) Os antigos combatentes na definição dada pela legislação em vigor;
  - d) Os menores;
  - e) Os trabalhadores com capacidade reduzida com grau de incapacidade igual ou superior a 20%.
2. Aos trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que o empregador decida instaurar procedimento disciplinar para despedimento, aplica-se, em especial, o disposto do nº 3 do artigo 91.º, o nº 2 do artigo 89.º, a alínea b) do nº 1 e no nº 2 do artigo 97º e no artigo 98º.
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 90.º, o procedimento disciplinar suspende-se após a tomada de decisão a que se refere o nº 1 do artigo 90.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 nº 6 do artigo 90.º, são enviadas de imediato à Inspeção Geral do Trabalho, sobre registo ou protocolo;
  - b) Se a Inspeção Geral do Trabalho, no prazo de 10 dias úteis contados do envio dos documentos, nada comunicar ao empregador ou não se opuser ao despedimento, pode aquele manter a decisão com a entrega ou envio ao trabalhador, da comunicação a que se refere o citado no nº 3 do artigo 91º;
  - 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 b), d) e e) do nº 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 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.

## SUBDIVISÃO III

### DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR CAUSAS OBJECTIVAS

#### Artigo 287.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 288.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 cinco, deve previamente enviar comunicação escrita à Inspeção Geral do Trabalho, indicando:
  - a) As razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a organização, redução ou encerramento e a descrição destas;
  - b) Os postos de trabalho afectados, com indicação do número de trabalhadores que representam e da respectiva qualificação profissional;
  - c) As medidas de reorganização, redução de actividades ou encerramento de serviços com que o empregador pretende ajustar o funcionamento da empresa ou estabelecimento à situação existente;
  - d) Os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir;
  - e) A possibilidade ou impossibilidade de transferir esses trabalhadores, no todo ou em parte, para outros postos de trabalho existentes ou a criar, por força da reorganização e para os quais seja exigida a mesma ou idêntica qualificação profissional e que tenham direito a salário igual ou superior;
  - f) Outras informações consideradas úteis.
2. A comunicação é acompanhada do quadro de pessoal do centro de trabalho discriminado por sectores ou serviços.

3. A Inspeção Geral do Trabalho deve no prazo de 15 dias úteis efectuar as diligências que considerar necessárias para um melhor esclarecimento da situação, advertindo a entidade empregadora sobre a existência de irregularidade na instrução substantiva e procedimental do despedimento.
4. Os trabalhadores ou seus representantes podem, em caso de discordância, impugnar a decisão de despedimento no tribunal competente, sem prejuízo dos mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos previstos na presente lei.

### **Artigo 289.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 decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do contrato de trabalho e da indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

### **Artigo 290.º**

#### **(Direitos do trabalhador)**

Durante o período de aviso prévio de despedimento, o trabalhador tem direito a 15 dias 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 291.º**

### **(Critérios de Preferência)**

1. Na determinação dos trabalhadores a despedir e caso não se trate do encerramento do serviço ou estabelecimento, na manutenção do emprego, dentro de cada categoria profissional e pela ordem de prioridade estabelecida a seguir, têm preferência os seguintes trabalhadores:
  - a) Mais qualificados ou com maior experiência profissional;
  - b) Mais antigos no posto de trabalho, em caso de igualdade de qualificação ou de experiência profissional;
  - c) Mais antigos na categoria, em caso de igualdade na antiguidade no posto de trabalho;
  - d) Mais antigos na empresa, em caso de igualdade na antiguidade na categoria.
2. O despedimento individual por causas objectivas só pode ter lugar desde que até ao termo do aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
3. Em qualquer caso, não pode o empregador promover o despedimento de trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado enquanto houver postos de trabalho iguais ou idênticas exigências funcionais ocupadas por trabalhadores por tempo determinado.

## **Artigo 292.º**

### **(Compensação)**

O trabalhador despedido nos termos do disposto nos artigos 285º e seguintes tem direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 311.º

## SUBDIVISÃO IV

### DESPEDIMENTO COLECTIVO

#### Artigo 293.º

##### (Aplicação do processo de despedimento colectivo)

Sempre que, pelos fundamentos indicados no artigo 287.º, a extinção ou transformação dos postos de trabalho afecte simultaneamente o emprego de mais de cinco trabalhadores, aplica-se o procedimento de despedimento colectivo.

#### Artigo 294.º

##### (Procedimento para o despedimento colectivo)

1. O empregador que pretenda efectuar um despedimento colectivo deve comunicar a intenção à Inspeção Geral do Trabalho e ao órgão representativo dos trabalhadores, devendo observar o disposto no artigo 289.º
2. O prazo para as diligências da Inspeção Geral do Trabalho referido no artigo 289.º, no caso de despedimento colectivo, é de 22 dias úteis.

#### Artigo 295.º

##### (Consultas)

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

## **Artigo 296.º**

### **(Aviso prévio)**

1. No caso do despedimento colectivo o prazo de aviso prévio é de 60 dias.
2. Na data de envio das comunicações de aviso prévio, o empregador deve enviar ao centro de emprego da respectiva área, um mapa a identificar todos os trabalhadores avisados de despedimento, mencionando em relação a cada um:
  - a) Nome completo;
  - b) Número do Bilhete de Identidade;
  - c) Morada;
  - d) Data de nascimento;
  - e) Data de admissão na empresa;
  - f) Data em que o contrato cessa;
  - g) Número de segurado da Segurança Social;
  - h) Profissão;
  - i) Classificação profissional;
  - j) Último salário de base.

## **Artigo 297.º**

### **(Direito dos trabalhadores)**

Aos trabalhadores em regime de aviso prévio é aplicável o disposto no artigo 290.º.

## **Artigo 298.º**

### **(Compensação)**

O trabalhador despedido em processo de despedimento colectivo tem direito a uma compensação calculada nos termos do n.º do artigo 311.º

## **Artigo 299.º**

### **(Prazo para pagamento dos créditos e compensação)**

O pagamento dos créditos vencidos, dos créditos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho e da compensação deve ser efectuado até ao termo do processo de despedimento.

## **SUBDIVISÃO V**

### **ILICITUDE DOS DESPEDIMENTOS**

## **Artigo 300.º**

### **(Causas gerais de ilicitude)**

O despedimento é ilícito se for declarado:

- a) Nulo;
- b) Improcedente.

## **Artigo 301.º**

### **(Nulidade)**

O despedimento é nulo sempre que:

- a) Não seja instaurado o procedimento disciplinar;
- b) A instauração do processo disciplinar não seja da iniciativa do titular do poder disciplinar nos termos do artigo 86.º;
- c) Prescreva a infracção disciplinar;
- d) Caduque o procedimento disciplinar;
- e) Ao trabalhador não seja remetida ou entregue a convocação para a entrevista, a que se refere o n.º 3 do artigo 88.º;
- f) A convocatória não revestir a forma escrita ou não tenha a descrição detalhada dos factos imputados ao trabalhador;
- g) A entrevista não se realize por culpa do empregador;



- h) A entrevista seja realizada fora dos prazos previstos no n.º 1 do artigo 90.º por culpa do empregador;
- i) A sanção disciplinar seja decidida com violação dos prazos do n.º 1 do artigo 91.º;
- j) Ao trabalhador não seja feita a comunicação da decisão de despedimento;
- k) A comunicação de despedimento seja feita com violação do disposto no n.º 2 do art.º 91.º;
- l) Não há comunicação à Inspeção Geral do Trabalho nos termos do artigo 288.º;
- m) Haja violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego;
- n) Haja violação do aviso prévio estabelecido nos artigos 289.º e 296.º;
- o) Ao trabalhador não seja paga a compensação prevista nos artigos 292.º e 298.º.

### **Artigo 302.º**

#### **(Improcedência)**

O despedimento é improcedente quando não houver justa causa.

### **Artigo 303.º**

#### **(Consequências da ilicitude)**

1. Tendo sido o despedimento declarado ilícito, deverá o empregador:
  - a) Indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
  - b) Reintegrar o trabalhador;
  - c) Pagar ao trabalhador os salários devidos desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão, deduzindo-se o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento, os salários devidos sempre com o limite de seis meses.
2. Os salários referidos na alínea c) do número anterior só ser devidos a contar dos trinta dias anteriores à data da propositura da acção.
3. Se a reintegração não for possível ou o trabalhador não queira, deverá o empregador indemnizar o trabalhador nos termos do artigo 312.º.
4. O direito à indemnização referida no número anterior pode ser exercido dentro dos 90 dias subsequentes à reintegração.

## **Artigo 304.º**

### **(Competência do tribunal)**

1. Compete ao tribunal decretar a ilicitude do despedimento e fixar os seus efeitos.
2. Em caso de despedimento colectivo, a decisão de ilicitude com o fundamento previsto na alínea m) do artigo 301º ou com improcedência das razões invocadas só pode ser tomada em acção intentada por quem nela tenha interesse directo.

## **DIVISÃO II**

### **POR INICIATIVA DO TRABALHADOR**

## **Artigo 305.º**

### **(Modalidades de rescisão por iniciativa do trabalhador)**

O trabalhador pode rescindir o contrato por fundamentos respeitantes ao empregador ou estranhos a este.

## **Artigo 306.º**

### **(Rescisão com justa causa respeitante ao empregador)**

1. A rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, é feita com fundamento em justa causa relativa ao empregador, quando este viole, culposa e gravemente, direitos do trabalhador estabelecidos na lei, na convenção colectiva de trabalho ou no contrato de trabalho.
2. São designadamente justa causa para a rescisão por justa causa:
  - a) A falta culposa e reiterada de pagamento pontual do salário, na forma exigida;
  - b) A aplicação de qualquer medida disciplinar de forma abusiva, nos termos do artigo 96.º;
  - c) A falta de cumprimento, repetido ou grave, das normas de segurança, saúde e higiene no trabalho;
  - d) As ofensas à integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes;
  - e) A violação culposa e grave de direitos legais ou convencionais do trabalhador;
  - f) A lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - g) Assédio;

- h) Conduta intencional do empregador ou dos seus representantes, que sejam susceptíveis 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 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 313.º
  6. Em caso de não concordância do empregador no pagamento da indemnização prevista no número anterior, cabe recurso aos tribunais nos termos da lei.
  7. Aplica-se o disposto no número 2 do artigo 309.º sempre que o trabalhador rescinda o contrato invocando justa causa com os fundamentos referidos no nº 2 do presente artigo e estes sejam comprovadamente falsos.

### **Artigo 307.º**

#### **(Rescisão por causa estranha ao empregador)**

1. O trabalhador pode rescindir o contrato com 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 84.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.
3. Aplica-se o disposto no número 2 do artigo 309.º sempre que o trabalhador rescinda o contrato, invocando os fundamentos referidos no nº 1 do presente artigo e estes sejam comprovadamente falsos.

## SUBSECÇÃO II

### DENÚNCIA

#### Artigo 308.º

##### (Procedimento)

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 mínima de 30 dias.
2. A falta, total ou parcial, do aviso prévio constitui o trabalhador na obrigação de compensar 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.

#### Artigo 309.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 colegas de trabalho a intenção de não continuar ao serviço do empregador;
  - b) Celebre novo contrato de trabalho com outro empregador, presumindo-se essa celebração quando passe a trabalhar em centro de trabalho não pertencente ao empregador;
  - c) Se mantém ausente por um período de dez 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 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 222.º

5. O abandono do trabalho vale como denúncia sem aviso prévio e constitui o trabalhador na obrigação de pagar ao empregador a compensação estabelecida no n.º 3 do artigo 309.º, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 87.º, se for o caso.

## SECÇÃO V

### COMPENSAÇÕES E INDEMNIZAÇÕES

#### Artigo 310.º

##### **(Compensação em caso de insolvência ou extinção do empregador)**

A compensação reconhecida no n.º 1 do artigo 281º, devida no caso de caducidade do contrato, por falência, insolvência e por extinção da personalidade jurídica do empregador é determinada multiplicando 50% do valor do salário base pelo número de anos de serviço na mesma data.

#### Artigo 311.º

##### **(Compensação por cessação do contrato por motivos relativos ao empregador)**

A compensação devida aos trabalhadores nos termos dos artigos 292.º e 298.º, no caso de despedimento individual e colectivo com justa causa objectiva, respectivamente, e da alínea c) do artigo 275.º, no caso de caducidade após suspensão do contrato por razões objectivas, corresponde ao salário base praticado à data da cessação, multiplicado pelo número de anos de antiguidade, com o limite de cinco, sendo o valor assim obtido acrescido de 50% do mesmo salário de base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam aquele limite.

## **Artigo 312.º**

### **(Indemnização por não reintegração)**

A indemnização 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 50% do valor do salário base praticado à data do despedimento, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador.

## **Artigo 313.º**

### **(Indemnização por despedimento individual)**

1. A indemnização devida ao trabalhador em caso de decisão judicial de improcedência do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar, não havendo reintegração e em caso de despedimento indirecto reconhecida respectivamente, no n.º 3 do artigo 303.º e no n.º 5 do artigo 306.º, é determinada multiplicando o valor do salário base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador na mesma data.
2. A indemnização calculada nos termos do número anterior tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário base de três meses.
3. A indemnização calculada nos termos dos números anteriores é ainda devida nas situações a que se referem o n.º 3 do artigo 19.º e o n.º 2 do artigo 67.º
4. A indemnização calculada nos termos do número anterior tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário de base de três meses.

## **Artigo 314.º**

### **(Determinação da antiguidade)**

Na determinação da antiguidade do trabalhador, para os efeitos dos artigos anteriores desta secção, as fracções de ano iguais ou superiores a três meses contam-se como um ano de antiguidade.

## SECÇÃO VI

### PRESCRIÇÃO DE DIREITOS, CADUCIDADE DO DIREITO DE ACÇÃO E COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS

#### Artigo 315.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, decorrido um ano contado do dia seguinte àquele em que o contrato cesse.
2. O prazo de prescrição estabelecido no número anterior aplica-se, em especial, aos créditos de salários, de adicionais e complementos, indemnizações e compensações devidas por cessação do contrato de fornecimento de prestações em espécie e ainda, de reembolso de despesas efectuadas.
3. O disposto nos números anteriores não prevalece sobre o regime especial de prescrição de créditos vencidos no decurso da execução do contrato estabelecido no nº 1 do artigo 271º.

#### Artigo 316.º

##### (Caducidade do direito de acção para impugnação do despedimento)

O direito de requerer judicialmente a ilicitude do despedimento caduca no prazo de 180 dias contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento.

#### Artigo 317.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 ano contado do momento em que se tornam exigíveis.

## **Artigo 318.º**

### **(Suspensão dos prazos)**

Os prazos de prescrição ficam suspensos e os de caducidade interrompidos 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 319.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.

## **Artigo 320.º**

### **(Competência dos Tribunais)**

1. Os Tribunais têm competência para conhecer e julgar todos os conflitos de trabalho.
2. O disposto no número anterior não prejudica outras competências que por lei sejam deferidas aos Tribunais.
3. A criação, funcionamento e competência territorial dos Tribunais do Trabalho e as normas de processo são as estabelecidas em legislação própria.

## **CAPÍTULO XI**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

## **Artigo 321.º**

### **(Punição das contravenções)**

As contravenções ao disposto na presente Lei e demais legislação complementar são punidas com multa, nos termos de diploma próprio que fixa os limites máximo e mínimo de punição para cada



conduta contravencional, a competência para aplicação das multas, os critérios de graduação destas e o prazo de caducidade da acção contravencional.

### **Artigo 322.º**

#### **(Regulamentação)**

A presente Lei deve ser regulamentada pelo Presidente da República no prazo de 12 meses contados da data da entrada em vigor.

### **Artigo 323.º**

#### **(Remissão)**

As remissões feitas ao longo da presente Lei referem-se a artigos da mesma, salvo indicação expressa em contrário.

### **Artigo 324.º**

#### **(Dúvidas e omissões)**

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação da presente lei são resolvidas pela Assembleia Nacional.

### **Artigo 325.º**

#### **(Revogação)**

É revogada a Lei nº 7/15, de 15 de Junho, a Rectificação nº 15/15, de 2 de Outubro, bem como todas as disposições que contrariam o disposto na presente Lei.

### **Artigo 326.º**

#### **(Entrada em vigor)**

A presente lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

O Presidente da Assembleia Nacional, Fernando da Piedade Dias dos Santos.

Promulgada aos \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

Publique-se.

O Presidente da República, João Manuel Gonçalves Lourenço