



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

2º SUPLEMENTO

IMPrensa Nacional de Moçambique

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: Para publicação no «Boletim da República»

SUMÁRIO

Assembleia da República:

Lei n° 8/98:

Aprova a Lei do Trabalho.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n° 8/98

de 20 de Julho

Havendo necessidade de adequar o actual quadro jurídico-legal às mudanças sócio-económicas, políticas e estruturais no âmbito do trabalho, emprego e segurança social, ao abrigo do disposto no n° 1 do artigo 135 da Constituição, a Assembleia da República determina:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ARTIGO 1

(Objecto)

1. A presente Lei define os princípios gerais e estabelece o regime-quadro aplicável às relações individuais e colectivas de trabalho.

2. As disposições da presente Lei não podem ser afastadas ou modificadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho, excepto quando estabeleçam regimes mais favoráveis.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. A presente Lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho estabelecidas entre entidades empregadoras dos sectores estatal, cooperativo em relação aos trabalhadores assalariados, misto e privado de todos os ramos de actividade e trabalhadores nacionais e estrangeiros que exerçam a sua actividade no País.

2. A presente Lei aplica-se também às relações jurídicas de trabalho entre as empresas públicas e os respectivos trabalhadores, sem prejuízo das derrogações previstas na legislação específica aplicável.

3. As relações jurídicas de trabalho dos funcionários do Estado são regidas por estatuto específico.

ARTIGO 3

(Regimes especiais)

As relações de trabalho doméstico, mineiro, portuário, marítimo, rural, artístico, no domicílio e outros sectores cujas actividades requirem regimes especiais são reguladas pela presente Lei em tudo o que se mostrar adaptado à sua natureza e características particulares.

ARTIGO 4

(Fontes do direito do trabalho)

1. São fontes do direito do trabalho a Constituição da República e os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo, bem como as normas legais do trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2. Sem prejuízo dos sujeitos das relações colectivas ou individuais de trabalho convencionarem a sua inaplicabilidade, os usos de cada profissão e de cada sector de actividade ou

empresa que não contrariem as normas e princípios referidos no número anterior e que não violem o princípio de boa-fé, constituem fontes de direito do trabalho.

As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes hierarquicamente inferiores, excepto quando estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO II

Relações Individuais de Trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais relativas ao contrato de trabalho

ARTIGO 5

(Contrato de trabalho)

1. Entende-se por contrato de trabalho o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, entidade empregadora, sob a autoridade desta mediante remuneração.

2. A relação jurídico-laboral presume-se existente pelo simples facto de o trabalhador estar a executar uma determinada actividade remunerada com conhecimento e sem oposição da entidade empregadora.

ARTIGO 6

(Trabalho em regime livre e de avença)

1. As entidades empregadoras podem ter, fora dos seus quadros, trabalhadores em regime livre e de avença.

2. Constitui trabalho em regime livre a actividade ou tarefa que não preencha o período normal de trabalho, mas seja realizada dentro dele.

3. Considera-se trabalho em regime de avença as tarefas ou actividades que não integram o normal processo produtivo ou de serviço, nem preencham o período normal de trabalho.

ARTIGO 7

(Forma do contrato de trabalho)

1. O contrato individual de trabalho está sujeito a forma escrita, devendo este ser datado e assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:

- a) identificação da entidade empregadora e do trabalhador;
- b) categoria profissional ou tarefas acordadas;
- c) local de trabalho;
- d) duração do contrato e condições da sua renovação;
- e) montante, forma e período de pagamento da remuneração;
- f) data de início da execução do contrato.

2. O contrato individual de trabalho por tempo determinado não está sujeito a forma escrita quando tenha por objecto tarefas de execução instantânea ou duração não superior a noventa dias.

3. Na ausência da expressa indicação da data de início da sua execução, considera-se que o contrato vigora desde a data da sua celebração.

4. A falta de forma escrita presume-se imputável à entidade empregadora, a qual fica automaticamente sujeita a todas as consequências legais e não afecta a validade do contrato nem os direitos adquiridos pelo trabalhador.

ARTIGO 8

(Adesão)

1. A celebração do contrato de trabalho escrito que especifique a existência de regulamentos internos presume a adesão expressa do trabalhador às disposições dos mesmos.

2. A presunção é afastada quando o trabalhador ou seu representante se pronuncie por escrito contra o regulamento, dentro de trinta dias a contar da data do início da sua vigência ou da publicação do mesmo, se esta for posterior.

ARTIGO 9

(Duração do contrato)

1. O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado.

2. O contrato de trabalho por tempo determinado é celebrado por um prazo fixo até dois anos, sujeito a uma única renovação a acordar pelas partes.

3. Na falta da cláusula prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 7 desta Lei, o contrato de trabalho presume-se celebrado por tempo indeterminado, podendo a entidade empregadora ilidir essa presunção mediante a comprovação da temporalidade ou transitoriedade das tarefas ou actividades que constituem o objecto do contrato.

4. A celebração de contratos de trabalho por tempo determinado só é admitida para a realização de tarefas específicas não duradouras, para actividades sazonais ou para substituir temporariamente os trabalhadores que, por qualquer razão, se encontrem impedidos de prestar a sua actividade à entidade empregadora.

ARTIGO 10

(Períodos probatórios)

1. Os contratos de trabalho podem estar sujeitos aos seguintes períodos probatórios que não excederão a:

- a) trinta dias nos contratos por tempo determinado, reduzindo-se esse período a quinze dias nos contratos com prazo inferior a seis meses;
- b) noventa dias nos contratos por tempo indeterminado.

2. A duração dos períodos probatórios pode ser reduzida nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou nos contratos individuais de trabalho.

ARTIGO 11

(Nulidade do contrato de trabalho)

1. São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que contrariem as disposições da presente Lei ou outra legislação vigente na República de Moçambique.

2. A nulidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo se a parte viciada não puder suprir-se e não for possível, sem ela, realizar os fins essenciais que os contratantes se propuseram ao celebrá-lo.

3. As cláusulas nulas são supridas pelo regime estabelecido nos preceitos aplicáveis da legislação laboral.

ARTIGO 12

(Regime de invocação da invalidade)

1. O prazo para invocar a invalidade do contrato de trabalho é de seis meses, contados a partir da data da sua celebração.

2. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz todos os efeitos de um contrato válido, se chegar a ser executado e durante todo o tempo em que estiver em execução.

ARTIGO 13

(Prescrição dos direitos resultantes do contrato de trabalho)

1. Todo o direito resultante do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação prescreve no prazo de um ano, a partir do dia da sua cessação, salvo disposição legal em contrário.

2. O prazo de prescrição não corre, quando o trabalhador tenha proposto aos órgãos competentes uma acção judicial destinada a obter indemnização pelo incumprimento do contrato de trabalho pela entidade empregadora.

SECÇÃO II

Direitos e deveres das partes

ARTIGO 14

(Deveres mútuos)

As entidades empregadoras e os trabalhadores estão obrigados a respeitar e a fazer respeitar as disposições das leis e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que lhes sejam aplicáveis e a colaborar para a obtenção de elevados níveis de produtividade na empresa e na constante promoção humana e social do trabalho.

ARTIGO 15

(Direitos dos trabalhadores)

1. Aos trabalhadores é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade nos limites fixados por lei, condição social, ideias religiosas ou políticas e filiação ou não num sindicato.

2. Aos trabalhadores são reconhecidos direitos que não podem ser objecto de qualquer transacção, renúncia ou limitação.

3. Compete ao Estado assegurar a eficácia dos meios preventivos e coercivos que inviabilizem e penalizem civil e criminalmente todas as violações dos direitos dos trabalhadores.

4. Aos trabalhadores é, nomeadamente, reconhecido o direito a:

- a) ter assegurado um posto de trabalho em função das suas capacidades, preparação técnico-profissional, necessidades do local de trabalho e possibilidades do desenvolvimento económico nacional;
- b) ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho, desempenhando as suas funções nos termos do contrato de trabalho e da legislação em vigor;
- c) ser tratado com correcção e respeito, sendo punidos por lei os actos que atentem contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade;

d) ser remunerado em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta;

e) poder concorrer para acesso a categorias superiores, em função da sua qualificação, experiência, resultados obtidos no trabalho e necessidades do local de trabalho;

f) ter assegurado o descanso semanal e férias anuais remuneradas;

g) beneficiar das medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho e ter assegurada a sua integridade física e mental;

h) beneficiar de assistência médica e medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

i) dirigir-se à Inspeção do Trabalho ou aos órgãos da jurisdição laboral, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos;

j) associar-se livremente em organizações profissionais ou sindicatos, conforme o previsto na Constituição da República;

k) beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice, de acordo com a lei.

ARTIGO 16

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador tem, em especial, os seguintes deveres:

a) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e prestar o trabalho com zelo e diligência;

b) respeitar e tratar com correcção e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) obedecer as ordens legais e instruções da entidade empregadora e dos seus representantes e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato do trabalho e das normas que o regem;

d) utilizar correctamente e conservar em boas condições os bens e equipamentos relacionados com o trabalho que lhe são confiados pela entidade empregadora;

e) guardar sigilo profissional, não podendo, em caso algum, revelar segredos da actividade da empresa ou estabelecimento de que tenha conhecimento;

f) não utilizar para fins pessoais ou alheios ao serviço, sem a devida autorização da entidade empregadora ou seu representante, os locais, equipamentos, bens, serviços e meios de trabalho do local de trabalho;

g) promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa ou estabelecimento;

h) proteger os bens do local de trabalho e os resultados da produção contra qualquer danificação, destruição ou perda.

ARTIGO 17

(Antiguidade do trabalhador)

1. A antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da sua admissão pela entidade empregadora, até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

2. Conta para o efeito de antiguidade do trabalhador o tempo de:

- a) período probatório;
- b) período de aprendizagem quando o aprendiz seja admitido ao serviço nos termos do n.º 3 do artigo 175 da presente Lei;
- c) períodos de contrato de trabalho por tempo determinado, quando prestados ao serviço da mesma entidade empregadora;
- d) serviço militar obrigatório;
- e) comissão de serviço;
- f) licenças com remuneração;
- g) férias;
- h) faltas justificadas;
- i) suspensão preventiva em caso de processo disciplinar, desde que a decisão final seja favorável ao trabalhador;
- j) prisão preventiva se o processo terminar com a não acusação ou com a absolvição do trabalhador.

3. Considera-se como único o contrato por tempo determinado, cujo prazo inicialmente acordado seja renovado nos termos do n.º 2 do artigo 9 da presente Lei.

ARTIGO 18

(Deveres da entidade empregadora)

A entidade empregadora está, em especial, obrigada a:

- a) respeitar, integralmente os direitos e garantias dos trabalhadores e, em geral, cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) garantir a observância das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, adoptando medidas adequadas à sua prevenção.
- c) respeitar e tratar com correcção e urbanidade o trabalhador;
- d) proporcionar ao trabalhador boas condições físicas e morais no local de trabalho;
- e) pagar ao trabalhador uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado e atribuir-lhe uma categoria profissional correspondente às funções que exerce, não lhe diminuindo a remuneração nem o qualificando em categoria inferior, salvo nos casos expressamente previstos na Lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva;
- f) manter inalterado o local e o horário de trabalho do trabalhador, salvo nos casos em que tais modificações não contrariem o disposto na Lei, nos instrumentos de regulamentação colectiva e no contrato individual de trabalho;
- g) não prejudicar o trabalhador pelo exercício de cargos sindicais;
- h) não obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços por ela fornecidos, nem explorar, com fins lucrativos, refeitórios, cantinas, creches ou quaisquer equipamentos destinados às actividades dos trabalhadores no âmbito da empresa.

ARTIGO 19

(Poderes da entidade empregadora)

Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade empregadora ou a pessoa por ela designada, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar a actividade dos trabalhadores e as suas condições de trabalho.

ARTIGO 20

(Poder regulamentar)

1. A entidade empregadora pode elaborar regulamentos internos de trabalho onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, e os regimes de apoio social aos trabalhadores e de utilização de instalações e equipamentos da empresa destinados a fins culturais, desportivos e recreativos, sendo, porém, obrigatório para as empresas que normalmente tenham ao seu serviço um efectivo igual ou superior a vinte e cinco trabalhadores.

2. A entrada em vigor dos regulamentos internos que tenham por objecto a organização e disciplina do trabalho é, necessariamente, precedida de consulta ao comité sindical da empresa ou, na falta deste, ao órgão sindical competente, e está sujeita à apreciação prévia do órgão competente da administração do trabalho.

3. Os regulamentos internos de trabalho referidos nos números anteriores devem ser divulgados no centro de trabalho, de forma a que os trabalhadores possam ter conhecimento adequado do seu conteúdo.

ARTIGO 21

(Infracções disciplinares)

1. Considera-se infracção disciplinar todo o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres profissionais, nomeadamente:

- a) o incumprimento do horário de trabalho e das tarefas atribuídas;
- b) a falta de comparência ao trabalho, sem justificação válida;
- c) a ausência do posto ou local de trabalho no período de trabalho, sem a devida autorização;
- d) a desobediência a ordens legais ou instruções decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) a falta de respeito aos superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e terceiros, ou dos superiores hierárquicos aos seus subordinados, no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- f) a injúria, ofensa corporal, mau trato ou ameaça a outrem no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- g) a quebra culposa da produtividade do trabalho;
- h) o abuso de funções, ou invocação do cargo para obter vantagens ilícitas;
- i) a quebra do sigilo profissional ou dos segredos da produção ou dos serviços;
- j) o desvio para fins pessoais ou alheios ao serviço, de equipamentos, bens, serviços e outros meios de trabalho ou a utilização indevida do local de trabalho;

- k) a danificação, destruição ou deterioração culposas de bens do local de trabalho;
- l) a falta de austeridade, o desperdício ou esbanjamento dos meios materiais e financeiros do local de trabalho;
- m) a embriaguez ou o estado de drogado e o consumo ou posse de droga no posto ou local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- n) o furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas no local de trabalho ou durante a realização do trabalho;
- o) o abandono do lugar.

2. O assédio sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido, é tratado como infracção disciplinar.

3. Quando a conduta referida no número anterior seja praticada pela entidade empregadora ou seu mandatário, o trabalhador ofendido será indemnizado em dez vezes do seu salário, sem prejuízo de procedimento judicial nos termos da lei aplicável.

ARTIGO 22

(Poder disciplinar)

A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, podendo aplicar as seguintes medidas por infracção disciplinar:

- a) admoestação verbal;
- b) repreensão registada;
- c) suspensão do trabalho com perda de remuneração, até aos limites de dez dias por cada infracção e de trinta dias em cada ano civil;
- d) multa até vinte dias de salário;
- e) despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a doze meses;
- f) despedimento.

ARTIGO 23

(Graduação das medidas disciplinares)

1. Na determinação das medidas disciplinares, deve-se tomar em conta e ponderar a gravidade da infracção cometida, a importância do prejuízo causado, e, em especial as circunstâncias em que se produziram os factos, o grau de culpabilidade, a situação económica e a conduta profissional do trabalhador.

2. Pela mesma infracção disciplinar não pode ser aplicada mais do que uma medida disciplinar.

3. A infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional, comprometa o cumprimento do plano, provoque prejuízo à entidade empregadora ou à economia nacional ou por qualquer outra forma ponha em risco a subsistência da relação jurídico-laboral.

4. A aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo as previstas nas alíneas a) e b) do artigo anterior, é precedida de prévia instauração do processo disciplinar no prazo de sessenta dias após o conhecimento da infracção, e que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado, a eventual resposta deste

e o parecer do comité sindical, ambos a produzir nos dez dias subsequentes à notificação da nota de culpa.

5. O procedimento disciplinar prescreve no fim de três meses a contar da data da ocorrência da infracção ou cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Modificação do contrato de trabalho

ARTIGO 24

(Alteração do objecto do contrato de trabalho)

1. O trabalhador deve desempenhar a actividade definida no objecto do contrato e não ser colocado em categoria profissional inferior àquela em que foi contratado ou a que foi promovido.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior e salvo acordo individual ou colectivo em contrário, a entidade empregadora pode, em caso de força maior ou necessidades produtivas imprevisíveis, atribuir ao trabalhador, pelo tempo necessário, tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que essa mudança não implique diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador.

ARTIGO 25

(Transferência para outro local de trabalho)

1. A entidade empregadora pode transferir temporariamente o trabalhador para o outro local de trabalho quando ocorram circunstâncias de carácter excepcional ligadas à organização administrativa ou produtiva da empresa, devendo comunicar o facto ao órgão competente da administração do trabalho.

2. A transferência do trabalhador a título definitivo só é admitida, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta serviços.

3. A entidade empregadora custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, desde que directamente impostas pela transferência, incluindo as que decorrem directamente da mudança de residência do trabalhador e do seu agregado familiar.

ARTIGO 26

(Transmissão da empresa ou do estabelecimento)

1. A mudança de titularidade de uma empresa ou estabelecimento não implica necessariamente a rescisão ou denúncia dos contratos de trabalho.

2. Havendo transmissão de um estabelecimento de uma entidade empregadora para a outra, os direitos e obrigações emergentes dos contratos de trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva existentes passam para a nova entidade empregadora.

3. O novo titular do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos dois meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado, à data da transmissão.

SECÇÃO IV

Duração da prestação do trabalho

ARTIGO 27

(Período normal de trabalho)

1. Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obrigou a prestar à entidade empregadora.

2. Considera-se duração efectiva do trabalho o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo à entidade empregadora ou se encontra à sua disposição.

ARTIGO 28

(Limites do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período normal de trabalho diário pode ser alargado até nove horas diárias sempre que ao trabalhador seja concedido meio dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal prescrito no artigo 36 desta Lei.

3. Os estabelecimentos que se dediquem a actividades industriais, com excepção dos que laborem em regime de turnos, podem adoptar o limite de duração do trabalho normal de quarenta e cinco horas semanais a cumprir em cinco dias da semana.

4. Todos os estabelecimentos, com excepção dos serviços e actividades destinados à satisfação de necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade previstos no artigo 129 da presente Lei, bem como os de venda directa ao público consumidor, podem, por motivos de condicionamento económico ou outros, adoptar a prática de horário único.

5. As entidades empregadoras devem dar conhecimento dos novos horários de trabalho ao órgão local da administração do trabalho mais próximo até ao dia quinze do mês posterior ao da sua adopção, observando as normas definidas na presente Lei e demais legislação em vigor sobre a matéria.

ARTIGO 29

(Acréscimo ou redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho)

1. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser alargados em relação aos trabalhadores que exerçam funções acentuadamente intermitentes ou de simples presença e nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas, são necessariamente executados fora do período normal, sem prejuízo dos períodos de descanso previstos na presente Lei.

2. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser reduzidos sempre que o aumento de produtividade o consinta e, não havendo inconveniência de ordem económica e social, seja dada prioridade às actividades que impliquem maior fadiga física ou intelectual ou riscos acrescidos para a saúde dos trabalhadores.

3. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o acréscimo ou redução dos limites máximos dos períodos normais do trabalho pode ser estabelecido através de diploma conjunto dos Ministros do Trabalho e do sector de actividade em causa ou através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4. Do acréscimo ou da redução previstos nos números anteriores não podem resultar prejuízos económicos para o trabalhador ou alterações desfavoráveis das suas condições de trabalho.

ARTIGO 30

(Horário de trabalho)

1. Considera-se horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, incluindo os intervalos de descanso.

2. Compete às entidades empregadoras, após consulta prévia ao órgão sindical competente, estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, devendo os respectivos mapas ser visados pelo órgão competente da administração do trabalho e afixados em lugar bem visível no local de trabalho.

3. Na fixação dos horários de trabalho as entidades empregadoras estão, em especial, condicionadas pelos limites legais ou convencionais ao período normal de trabalho e pelo período de funcionamento da empresa.

4. Na medida das exigências do processo de produção ou da natureza dos serviços prestados, a entidade empregadora deve fixar horário de trabalho compatível com os interesses dos trabalhadores, designadamente quando frequentam cursos escolares ou de formação profissional ou tenham capacidade de trabalho reduzida.

5. Poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que exerçam:

- a) cargos de chefia e direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) funções cuja natureza justifique a prestação de trabalho em tal regime.

ARTIGO 31

(Interrupção do trabalho)

1. O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, após o máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer duração e frequência superiores para o intervalo referido no número anterior.

3. No horário de trabalho contínuo é obrigatoriamente respeitado um intervalo de descanso não inferior a meia hora, que é contabilizado como duração efectiva do trabalho.

ARTIGO 32

(Trabalho excepcional)

1. Considera-se trabalho excepcional o que for realizado em dia de descanso normal, complementar ou feriado.

2. Não pode ser recusada a prestação de trabalho excepcional em casos de força maior ou em que seja previsível prejuízo para a economia nacional, designadamente para fazer face a um acidente passado ou iminente, para efectuar trabalhos urgentes e imprevistos em máquinas e materiais indispensáveis ao normal funcionamento do estabelecimento.

3. As entidades empregadoras são obrigadas a possuir um registo de trabalho excepcional, onde, antes do início da prestação de trabalho e após o seu termo, farão as respectivas anotações, além da indicação expressa, do fundamento da prestação de trabalho excepcional, visada pelo trabalhador que o prestou.

4. A prestação de trabalho em dia de descanso ou feriado confere direito a um dia completo de descanso compensatório em um dos três dias seguintes, salvo quando a prestação de trabalho não ultrapassa um período de cinco horas, caso em que será compensado com meio dia de descanso.

ARTIGO 33

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se extraordinário, o trabalho prestado para além do período diário normal de trabalho.

2. O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato por tempo determinado ou indeterminado;
- b) quando se verificarem motivos ponderosos.

3. Cada trabalhador não pode prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cem horas por ano, salvo os casos em que se verificarem as circunstâncias previstas na alínea b) do número anterior.

4. As entidades empregadoras devem, em todos os casos, possuir registo do trabalho extraordinário em livro próprio.

ARTIGO 34

(Trabalho nocturno)

1. Considera-se trabalho nocturno o que for prestado entre as vinte horas de um dia e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva podem considerar como nocturno o trabalho prestado em sete das nove horas que medeiam entre as vinte horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.

ARTIGO 35

(Trabalho em regime de turnos)

1. Nas empresas de laboração contínua e naquelas em que houver um período de funcionamento de amplitude superior aos limites máximos dos períodos normais de trabalho deve a entidade empregadora organizar turnos de pessoal diferente.

2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

3. Os turnos funcionam sempre em regime de rotação, por forma a que sucessivamente se substituam em períodos regulares de trabalho.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação do trabalho

ARTIGO 36

(Descanso semanal)

1. Todos os trabalhadores têm direito a descanso semanal de pelo menos vinte e quatro horas consecutivas em dia que normalmente será domingo.

2. Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) dos trabalhadores necessários a assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos;
- b) dos trabalhadores dos estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços;

c) do pessoal dos serviços de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

d) dos trabalhadores cuja actividade, pela sua natureza, se deva exercer aos Domingos.

3. Nos casos referidos no número anterior deve ser estipulado com carácter sistemático um outro dia de descanso semanal.

4. Sempre que possível as entidades empregadoras devem proporcionar aos trabalhadores que pertencem ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

ARTIGO 37

(Feriados obrigatórios)

1. Só se consideram feriados obrigatórios aqueles a que a lei expressamente atribua essa qualificação.

2. São nulas as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva ou dos contratos individuais de trabalho que estabelecem feriados em dias distintos dos legalmente consagrados ou que não reconheçam essa consagração.

3. Sempre que o dia feriado coincida com o domingo, a suspensão da actividade laboral fica diferida para o dia seguinte.

ARTIGO 38

(Direito a férias)

1. O direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser negado.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 41 as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil seguinte.

3. Excepcionalmente as férias podem ser substituídas por remuneração suplementar, por conveniência da entidade empregadora ou do trabalhador mediante acordo de ambos, devendo o trabalhador gozar pelo menos seis dias úteis.

ARTIGO 39

(Duração do período de férias)

1. Os trabalhadores têm direito, por cada ano civil de serviço efectivo, aos seguintes períodos de férias remuneradas:

- a) vinte e um dias depois de decorrido um ano de trabalho efectivo;
- b) trinta dias no decurso de cada um dos anos civis subsequentes.

2. Considera-se serviço efectivo a duração a que se refere o n.º 2 do artigo 28, acrescida do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal e de férias, para além das faltas justificadas e aquelas a que alude o n.º 1 do artigo 44, ambos da presente Lei.

3. A duração do período de férias dos trabalhadores contratados por tempo determinado inferior a um ano e superior a três meses corresponderá a dois dias por cada mês completo de serviço.

4. Os períodos de férias referidos no presente artigo são contados em dias consecutivos de calendário, abrangendo os dias previstos no artigo 41 desta Lei.

ARTIGO 40

(Plano de férias)

1. A entidade empregadora em coordenação com o comité sindical deve elaborar o plano de férias.
2. A direcção da empresa ou estabelecimento pode autorizar a permuta do início de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional.
3. Se a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, a direcção da empresa ou estabelecimento com o acordo do órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.
4. Aos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ainda que em estabelecimento diferente deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.
5. O trabalhador tem direito de gozar as suas férias em período ininterrupto e a entidade empregadora só pode fraccioná-las em dois períodos de acordo com o trabalhador, sob pena de ter de indemnizar pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido com o gozo interpolado das férias.

ARTIGO 41

(Antecipação, adiamento e acumulação de férias)

1. Por razões imperiosas ligadas à empresa, à satisfação de necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade ou dos interesses da economia nacional previamente comunicadas ao comité sindical e ao órgão local da administração do trabalho, a entidade empregadora pode adiar o gozo total ou parcial de férias, até ao período de férias do ano seguinte.
2. A entidade empregadora pode acordar por escrito na acumulação de um máximo de quinze dias de férias por cada doze meses de serviço efectivo, desde que as férias acumuladas sejam gozadas no ano em que perfazem o limite fixado no número seguinte.
3. Não é permitida a antecipação de férias para além de trinta dias, nem a acumulação no mesmo ano, de mais de sessenta dias de férias.

ARTIGO 42

(Feriados e dias de doença no período de férias)

1. Os feriados que ocorrem durante o período de férias não são contados como dias de férias.
2. Os dias de doença em que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social não se contam como férias desde que a doença, devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e a entidade empregadora seja de imediato informada.
3. No caso previsto no número anterior o trabalhador reiniciará, após a alta, o gozo do período de férias em falta, se a entidade empregadora não marcar outra data para esse reinício.

ARTIGO 43

(Conceito e tipos de faltas)

1. A ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado constitui uma falta, podendo ser justificada ou injustificada.

2. São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) seis dias de calendário, por motivo de casamento;
- b) seis dias de calendário, por motivo de falecimento de cônjuge, pais, filhos, irmãos, tios, enteados, padrasto e madrasta;
- c) três dias de calendário, por motivo de falecimento de sogros, genros, noras, avós, netos e cunhados;
- d) dois dias de calendário, por motivo de falecimento de primos e sobrinhos, em primeiro grau;
- e) por prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em organismos sindicais e em partidos políticos, mediante autorização prévia da entidade empregadora;
- f) por ocasião da realização dos exames obrigatórios dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino e as previamente solicitadas e justificadas por escrito pelas entidades competentes, visando a participação em actividades desportivas e culturais;
- g) impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente;
- h) as dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos internados em estabelecimentos hospitalares ou de outros em relação a menores sob sua responsabilidade;
- i) as dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras em casos de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;
- j) outras prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4. Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 2 deste artigo e que não excedam a trinta dias por ano, as remunerações dos trabalhadores são suportadas pelas entidades requisitantes.

ARTIGO 44

(Prova das faltas e apresentação à Junta de Saúde)

1. As faltas justificadas quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com antecedência mínima de cinco dias.
2. As faltas justificadas nos termos da alínea j) do n.º 2 do artigo 43 devem ser compensadas pelo desconto em igual período de férias até ao limite de dez dias por cada período de um ano de serviço efectivo.
3. Sem prejuízo de disposições de segurança social, as faltas justificadas nos termos das alíneas g) e h) do n.º 2 do artigo 43, implicam o não pagamento de qualquer remuneração.
4. Nas faltas por motivo de doença por um período ininterrupto de mais de trinta dias, a entidade empregadora poderá submeter o trabalhador à Junta de Saúde, para efeitos de esta se pronunciar sobre a capacidade laboral do trabalhador.
5. A entidade empregadora pode submeter à Junta de Saúde os trabalhadores que por razões presumíveis de saúde tenham a sua rentabilidade de trabalho afectada ou que cometam faltas por doença, interpoladas, num total superior a dez dias por trimestre, para os mesmos efeitos do número anterior.

ARTIGO 45

(Efeitos das faltas e ausências injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda da remuneração correspondente ao período de ausência, o qual será igualmente descontado nas férias e na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

2. As faltas injustificadas por três dias consecutivos ou seis dias interpoladas num semestre ou a alegação de um motivo justificativo comprovadamente falso serão obrigatoriamente objecto de procedimento disciplinar.

3. A ausência não justificada por quinze dias consecutivos constitui presunção de abandono de lugar, dando lugar ao competente processo disciplinar.

4. Nos casos de ausência não justificada do trabalhador por tempo inferior ao período normal a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados e sujeitos a desconto na remuneração à medida que o seu somatório complete um período normal de trabalho.

ARTIGO 46

(Licença sem remuneração)

A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, e devidamente justificado, licença sem remuneração por um período máximo de sessenta dias de calendário por cada ano civil, desde que o trabalhador tenha já gozado as férias a que tenha direito.

Secção VI

Remuneração do trabalho

ARTIGO 47

(Conceitos e princípios)

1. Considera-se remuneração aquilo a que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho e compreende o salário e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente.

2. Todos os trabalhadores, nacionais ou estrangeiros, sem distinção de sexo, raça, cor, religião, convicção política ou ideológica, ascendência ou origem, têm direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual.

3. O nível salarial dos trabalhadores evolui na medida do crescimento da produção, da produtividade do trabalho e do desenvolvimento económico do País.

4. O Governo estabelece os salários mínimos aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecção.

ARTIGO 48

(Remuneração do trabalho extraordinário e excepcional)

1. O trabalho extraordinário deve ser retribuído com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de cinquenta por cento, até às vinte horas e cem por cento para além das vinte horas, até a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte.

2. O trabalho excepcional deve ser retribuído com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de cem por cento.

ARTIGO 49

(Prestações adicionais ao salário)

1. Há lugar a prestações adicionais ao salário, temporária ou permanentemente, por virtude do contrato ou da negociação colectiva, ou quando se verificarem condições ou resultados excepcionais de trabalho, ou ainda quando circunstâncias específicas o justificarem.

2. Constituem prestações adicionais ao salário, nomeadamente, as seguintes:

- a) as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, despesas de transporte, de instalação por transferência do trabalhador e outras equivalentes;
- b) os bónus de natureza extraordinária concedidos pela entidade empregadora;
- c) os pagamentos pela prestação de trabalho nocturno;
- d) os pagamentos pela prestação de trabalho em condições anormais de trabalho;
- e) os bónus condicionados a indicadores de eficiência de trabalho;
- f) os bónus de antiguidade;
- g) as prestações devidas por outras condições excepcionais.

ARTIGO 50

(Modalidades de remuneração)

As modalidades de remuneração são as seguintes:

- a) por rendimento;
- b) por tempo.

ARTIGO 51

(Remuneração por rendimento)

1. A remuneração por rendimento é feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral e pode ser aplicada quando a natureza do trabalho permita a vinculação do salário à norma de trabalho.

2. A remuneração por rendimento é praticada sempre que:

- a) seja possível definir-se normas objectivas e minimamente estáveis;
- b) a acção do trabalhador seja determinante e os resultados do trabalho dependam principalmente dele próprio;
- c) haja controlo da qualidade do trabalho para que o estímulo ao aumento da quantidade não prejudique os padrões de qualidade;
- d) o estabelecimento funcione sem interrupções longas ou frequentes.

ARTIGO 52

(Remuneração por tempo)

A remuneração por tempo é feita em função do período de tempo efectivamente despendido no trabalho.

ARTIGO 53

(Forma, lugar, tempo e modo de remuneração)

1. A remuneração deve ser paga:

- a) em dinheiro ou em espécie, desde que a parte não pecuniária, calculada a preços correntes na região, não exceda vinte e cinco por cento da remuneração global;

- b) no local de trabalho e durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este;
- c) em períodos certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, consoante o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva.
2. Os pagamentos em espécie devem ser apropriados ao uso pessoal do trabalhador e da sua família e conforme com o seu interesse.
3. Os pagamentos efectuam-se directamente ao trabalhador em moeda que tenha curso legal no País ou através de transferência ou cheque bancário.
4. No acto de pagamento da remuneração a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador um documento contendo o nome deste e a importância líquida a receber, bem como a discriminação do período a que respeita, das quantias relativas a cada parcela remuneratória e das deduções.

ARTIGO 54

(Descontos na remuneração)

1. A remuneração não deve sofrer qualquer desconto ou retenção que não sejam expressamente autorizados por escrito pelo trabalhador.
2. O disposto no número anterior não se aplica aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, desde que ordenados por lei ou por decisão judicial e a multa por infracção disciplinar prevista no artigo 22 desta Lei.
3. Em caso algum o valor mensal dos descontos poderá exceder um terço da remuneração.

Secção VII

Regimes remuneratórios especiais

ARTIGO 55

(Remuneração por trabalho em tempo parcial ou estágio)

1. O trabalho em regime de tempo parcial dá direito ao recebimento de uma remuneração proporcional ao tempo efectivamente despendido no trabalho.
2. Os recém-formados auferirão durante o período de estágio laboral pós-formação uma remuneração que não será inferior a pelo menos setenta e cinco por cento da remuneração correspondente à respectiva categoria profissional.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando os recém-formados sejam trabalhadores em exercício manterão a remuneração que vinham auferindo, sempre que o acordado para o período do estágio seja inferior.

ARTIGO 56

(Cargos de chefia ou de confiança)

1. O trabalhador nomeado para exercer cargo de chefia ou de confiança auferirá remuneração correspondente a esse cargo, o qual deixará de ser pago logo que cesse o desempenho de tais funções, passando a auferir a remuneração da ocupação que desempenhava ou passe a desempenhar.

2. Para efeitos do número anterior entende-se por cargos de chefia ou de confiança os de designação discricionária do respectivo dirigente, os quais, pela natureza das suas funções são providos por escolha entre os trabalhadores que reúnam os requisitos fixados e devidamente habilitados para o efeito.

3. Sempre que por força das qualificações profissionais a remuneração a que tem direito o trabalhador for igual ou superior ao do cargo de chefia ou de confiança para o qual for designado, o trabalhador receberá a sua remuneração anterior acrescida de pelo menos vinte por cento, enquanto se mantiver no exercício do novo cargo.

4. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho referidos no artigo 30 da presente Lei, com excepção dos que exerçam cargos de chefia ou direcção, têm direito a uma remuneração adicional.

ARTIGO 57

(Substituição, interinidade e acumulação de funções)

1. O desempenho de funções ou cargo em regime de substituição por período igual ou superior a trinta dias até dois anos ou em regime de interinidade, dá direito a receber a remuneração dessa ocupação ou cargo enquanto durar o desempenho, excepto se o trabalhador já auferia uma remuneração superior, caso em que terá direito a um acréscimo a acordar pelas partes.

2. A acumulação de funções deve efectuar-se por período igual ou superior a trinta dias, quando não seja possível a substituição ou quando não possa ser destacado outro trabalhador, devendo o trabalhador auferir suplementarmente pelo menos vinte e cinco por cento da remuneração da ocupação ou cargo enquanto durar esse desempenho.

ARTIGO 58

(Garantia salarial)

1. Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa os trabalhadores serão considerados credores privilegiados para as remunerações que lhes são devidas durante o período anterior à declaração de falência ou à liquidação.

2. A remuneração que constitua um crédito privilegiado será paga integralmente antes que os credores ordinários possam reivindicar a sua quota-parte, exceptuando o Estado.

3. Para os efeitos do disposto no presente artigo todas as empresas devem possuir um seguro destinado à cobertura dos créditos salariais.

ARTIGO 59

(Irrenunciabilidade do direito a remuneração)

São nulas as cláusulas pelas quais o trabalhador renuncie ao direito à remuneração ou se estipule a prestação gratuita do trabalho ou que torne o pagamento da remuneração dependente de qualquer facto incerto.

Secção VIII

Suspensão e cessação do contrato de trabalho

ARTIGO 60

(Suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador)

1. A relação individual do trabalho considera-se suspensa nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que lhe não seja imputável e este impedimento se prolongue por mais de um mês, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) durante a prestação do serviço militar obrigatório;

b) durante o período em que o trabalhador se encontrar provisoriamente privado de liberdade, sendo posteriormente isento de procedimento criminal ou absolvido.

2. Durante o período referido no número anterior cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos.

3. A suspensão inicia-se mesmo antes de decorrido um mês logo que se torne certo que o impedimento tem duração superior àquele prazo.

4. O trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho, devendo apresentar-se no respectivo local de trabalho logo que o impedimento cesse ou, em casos justificados, no prazo de três dias úteis ou, no caso da alínea a) do n.º 1 deste artigo, no prazo dos noventa dias consecutivos.

5. O disposto neste artigo não obsta à extinção do contrato de trabalho por tempo determinado que atinja o seu termo durante o período de suspensão.

ARTIGO 61

(Suspensão do contrato por motivo respeitante a entidade empregadora)

1. A entidade empregadora poderá suspender os contratos de trabalho por razões conjunturais e de mercado, motivos económicos ou tecnológicos, catástrofes e outras ocorrências que tenham ou venham previsivelmente a afectar a sua actividade normal.

2. A entidade empregadora deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, os fundamentos da suspensão e indicar a data de início e de duração da mesma, remetendo simultaneamente cópias dessas comunicações ao órgão local da administração do trabalho e ao comité sindical ou, na falta deste, à associação sindical representativa.

3. À suspensão prevista neste artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 5 do artigo anterior.

4. Durante o período de suspensão os serviços de Inspecção do Trabalho poderão pôr termo à sua aplicação, relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores, quando se verifique a inexistência dos motivos invocados ou a admissão de novos trabalhadores para funções susceptíveis de serem exercidas pelos trabalhadores suspensos.

5. Durante o período da suspensão referida no n.º 1 deste artigo, os trabalhadores têm direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações nos primeiro, segundo e terceiro meses, não devendo as mesmas ser inferiores ao salário mínimo.

6. Se, porém, o impedimento subsistir, suspender-se-á o pagamento das remunerações, podendo as partes acordar a extinção do contrato de trabalho, sem prejuízo das indemnizações a que o trabalhador tiver direito.

ARTIGO 62

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) caducidade;
- b) mútuo acordo das partes;
- c) rescisão por qualquer das partes no período probatório;

d) rescisão unilateral de qualquer das partes contratantes com justa causa;

e) rescisão unilateral de qualquer das partes contratantes com aviso prévio;

f) rescisão do contrato por falta de recursos económicos;

g) despedimento.

2. Os efeitos jurídicos da cessação do contrato de trabalho produzem-se a partir do conhecimento da mesma por parte do outro contratante, mediante documento escrito.

ARTIGO 63

(Causas de caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos:

- a) expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) pela incapacidade para o trabalho total e permanente ou, sendo apenas parcial, quando não exista na mesma entidade empregadora outro posto adequado à sua capacidade, e a incapacidade não seja imputável à entidade empregadora;
- c) com o encerramento definitivo do estabelecimento;
- d) com a reforma do trabalhador;
- e) com a morte do trabalhador.

ARTIGO 64

(Mútuo acordo das partes)

O acordo de cessação do contrato do trabalho deve constar de documento assinado por ambas as partes, de onde conste expressamente a data de celebração do acordo e o início de produção dos respectivos efeitos.

ARTIGO 65

(Rescisão por qualquer das partes durante o período probatório)

No decurso do período probatório, tanto a entidade empregadora como o trabalhador podem rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, sem quaisquer formalidades, devendo apenas comunicar por escrito os motivos da rescisão.

ARTIGO 66

(Rescisão unilateral de qualquer das partes contraentes com justa causa)

1. Considera-se em geral, justa causa para rescisão unilateral do contrato de trabalho os factos ou circunstâncias graves que impossibilitem moral ou materialmente a subsistência das relações contratuais estabelecidas.

2. Constituem, em especial, justa causa por parte da entidade empregadora:

- a) a manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço ajustado, verificada após o período probatório acordado;

- b) o comportamento culposo do trabalhador nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 70 da presente Lei;
- c) a detenção ou prisão se, devido à natureza das funções do trabalhador, prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

3. Constituem, em especial, justa causa por parte do trabalhador:

- a) necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) atrasos e dificuldades financeiras da entidade empregadora no pagamento da remuneração;
- c) falência ou insolvência civil, judicialmente verificada da entidade empregadora;
- d) ocorrência de comportamento da entidade empregadora que viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador.

4. A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação expressa e inequívoca dos factos que a fundamentam, sob pena de não ser admissível prova de justa causa.

5. Sempre que um dos contraentes for forçado a denunciar o contrato por causa culposamente imputável ao outro contraente, considera-se rescindido o contrato com justa causa.

6. A rescisão do contrato com fundamento na alínea d) do n.º 3 do presente artigo, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização nos termos do n.º 7 do artigo 68 da presente Lei.

ARTIGO 67

(Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com aviso prévio, devendo comunicá-lo por escrito à entidade empregadora.

2. A rescisão unilateral do contrato de trabalho por tempo determinado, por decisão do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito à indemnização pelos danos e perdas sofridos, devendo corresponder no máximo ao valor dos salários a receber por tempo que faltar para o termo do contrato, salvo se de outro modo for estabelecido pelas partes.

3. A rescisão unilateral do contrato de trabalho por tempo indeterminado por decisão do trabalhador, deve ser feita com aviso prévio por escrito e subordinado aos seguintes prazos:

- a) um mês e meio, se o tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora for superior a seis meses e não exceder três anos;
- b) um mês por cada dois anos ou fracção de tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora, se esse tempo exceder três anos.

4. Os prazos de aviso prévio referidos no número anterior são contados a partir do último dia do mês em que o aviso for feito.

5. Os trabalhadores que infringem o disposto no número três deste artigo devem indemnizar a entidade empregadora no valor correspondente à remuneração que aufeririam no período de aviso prévio.

ARTIGO 68

(Rescisão do contrato por iniciativa da entidade empregadora com aviso prévio)

1. A entidade empregadora pode rescindir um ou mais contratos de trabalho com aviso prévio, desde que essa medida se funde em motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais e se mostre

essencial ao saneamento económico ou à reorganização administrativa ou produtiva da empresa.

2. A entidade empregadora está obrigada a comunicar por escrito a cada trabalhador abrangido os fundamentos da rescisão e a remeter cópia dessas comunicações ao órgão local da administração do trabalho e ao comité sindical ou, na falta deste, à associação sindical representativa.

3. As comunicações a que refere o número anterior devem ser efectuadas com uma antecedência não inferior a noventa dias relativamente à data prevista para a cessação de cada contrato.

4. No decurso do prazo de aviso prévio a entidade empregadora fica especificamente obrigada a prestar os esclarecimentos e a fornecer os elementos que lhe forem solicitados pela Inspeção do Trabalho.

5. Na data da cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora colocará à disposição dos trabalhadores abrangidos compensações pecuniárias correspondentes às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a data convencionada para o fim do prazo dos contratos por tempo determinado.

6. Tratando-se do contrato por tempo indeterminado, a compensação será de:

- a) quarenta e cinco dias de remuneração, se o tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora for superior a três meses e não exceder seis meses;
- b) três meses de remuneração, se o tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora for superior a seis meses e não exceder três anos;
- c) três meses de remuneração por cada dois anos ou fracção de tempo de serviço prestado à mesma entidade empregadora, se esse tempo exceder três anos.

7. Não se provando justa causa de rescisão unilateral do contrato de trabalho fundada nos termos do n.º 1, elevam-se para o dobro as compensações pecuniárias previstas nos n.ºs 5 e 6, todos do presente artigo.

8. O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se referem os n.ºs 5 e 6 do presente artigo equivale à aceitação da rescisão, salvo se as partes acordarem a reintegração.

ARTIGO 69

(Rescisão do contrato por falta de recursos económicos)

1. Se a empresa proceder à rescisão unilateral do contrato em razão de manifesta falta de recursos económicos, redimensionamento e reestruturação da empresa a compensação a pagar ao trabalhador poderá sofrer redução equitativa que, em caso de litígio, será determinada pelo tribunal, segundo as circunstâncias do caso.

2. Para efeitos do número anterior, o ónus da prova cabe à entidade empregadora.

ARTIGO 70

(Despedimento por infracção disciplinar)

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, confere à entidade empregadora o direito de fazer cessar o contrato de trabalho por despedimento.

2. A aplicação da sanção disciplinar de despedimento é obrigatoriamente precedida de processo disciplinar, que se rege supletivamente pelo disposto no artigo 23, integrando as seguintes fases:

- a) **fase de acusação:** após a data do conhecimento da infracção, a entidade empregadora tem sessenta dias para remeter ao trabalhador e ao comité sindical existente na empresa ou estabelecimento uma nota de culpa escrita contendo a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador;
- b) **fase de defesa:** no prazo de dez dias úteis após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder por escrito e, querendo, juntar documentos ou requerer diligências de prova, e no mesmo prazo, deve o comité sindical juntar aos autos disciplinares o seu parecer.
- c) **fase de decisão:** no prazo de trinta dias após o início do processo disciplinar, a entidade empregadora comunica por escrito ao trabalhador e ao comité sindical a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e indicando fundamentadamente os factos contidos na nota de culpa que foram dados como provados.

3. Com a notificação da nota de culpa a entidade empregadora pode suspender preventivamente o trabalhador sem perda de remuneração.

ARTIGO 71

(Efeitos da invalidade da cessação)

1. A declaração judicial da nulidade da rescisão do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador constitui este na obrigação de pagar à entidade empregadora uma indemnização calculada nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 67.

2. Declarados judicialmente improcedentes os fundamentos invocados para a rescisão do contrato de trabalho com aviso prévio ou por infracção disciplinar, ou reconhecida judicialmente a violação dos prazos ou das formalidades fixados nos artigos 67 a 70 o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e indemnizado pelo valor correspondente às remunerações vencidas entre a data da cessação do contrato e a da efectiva reintegração.

3. Por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, a entidade empregadora fica obrigada a pagar uma indemnização calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 68, contando-se para a antiguidade todo o tempo decorrido entre a data da cessação e a da sentença que declarou a sua nulidade.

4. Nos casos de comprovada ilicitude da rescisão do contrato de trabalho nos termos do n.º 2 do presente artigo elevam-se para o dobro as indemnizações devidas.

5. A impugnação da justa causa de rescisão deve ser feita no prazo de trinta dias a partir da data de notificação e será decidida pelos órgãos de jurisdição laboral de harmonia com as circunstâncias do caso.

ARTIGO 72

(Certificado de trabalho)

1. Sempre que cesse a relação de trabalho, independentemente do motivo da cessação, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste nomeadamente a indicação do tempo durante o qual este esteve ao

seu serviço, níveis de capacidades profissionais adquiridos e cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3. Se o trabalhador não estiver de acordo com o teor da informação, pode, no prazo de trinta dias, recorrer aos órgãos de jurisdição laboral para que se façam as modificações apropriadas, se for caso disso.

Secção IX

Condições particulares de trabalho

ARTIGO 73

(Princípios gerais)

1. À mulher trabalhadora, devem ser assegurados pela sociedade e pelo Estado todos os direitos e oportunidades, em completa igualdade com o homem, criando-se as condições adequadas à sua integração no processo de trabalho, possibilitando o desenvolvimento da sua capacidade criadora, ao mesmo tempo que se protege a sua função como mãe e educadora.

2. A educação, formação e capacitação profissional dos jovens constitui obrigação da sociedade e do Estado, devendo, para isso, criarem-se as condições para a sua integração no processo de trabalho, harmonizando as suas capacidades e aspirações pessoais com os interesses da reconstrução e desenvolvimento do País.

3. Às pessoas deficientes devem ser asseguradas condições especiais para a sua formação ou reabilitação profissional no sentido de lhes ser garantida a possibilidade de exercer uma profissão no interesse da sociedade e da sua realização pessoal, em função das suas capacidades e aptidões.

ARTIGO 74

(Protecção da maternidade e paternidade)

1. As mães trabalhadoras, bem como os pais ou tutores, têm direito à protecção das entidades empregadoras no exercício da sua função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da sua realização profissional.

2. Pela sua função reprodutora, são garantidos às mães direitos especiais relacionados com a maternidade e o cuidado dos filhos na primeira infância.

ARTIGO 75

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1. Durante o período de gravidez e após o parto são assegurados à mulher trabalhadora os seguintes direitos:

- a) não desempenhar, sem diminuição da remuneração, trabalhos clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) não prestar trabalho nocturno, nem extraordinário ou ser deslocada do local habitual de trabalho, a partir do terceiro mês de gravidez, a não ser a seu pedido e no interesse do seu estado;
- c) interromper o trabalho diário para aleitação da criança em dois períodos de meia hora sem perda de salário até ao máximo de um ano;

- d) não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- e) beneficiar, além das férias normais, de uma licença de sessenta dias, a qual pode ter início vinte dias antes da data provável do parto.

2. A licença de sessenta dias referida na alínea e) do número anterior aplica-se igualmente aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto.

3. É proibido às entidades empregadoras ocupar mulheres em trabalhos que sejam prejudiciais à sua saúde ou à sua função reprodutora.

4. São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à remuneração, as ausências ao trabalho da mulher trabalhadora até trinta dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos menores.

5. A mulher trabalhadora deve informar a entidade empregadora do seu estado e apresentar os comprovativos médicos que lhe forem solicitados para o exercício dos direitos previstos no presente artigo.

ARTIGO 76

(Protecção da dignidade da mulher trabalhadora)

1. A mulher trabalhadora deve ser respeitada e qualquer acto contra a sua dignidade é punido por lei.

2. Os trabalhadores que no local de trabalho praticarem actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora serão sujeitos a procedimento disciplinar.

3. É vedado à entidade empregadora despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a mulher trabalhadora por motivo de alegada discriminação ou de exclusão, presumindo-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer medida disciplinar.

4. A violação do disposto no número anterior confere à mulher trabalhadora o direito à indemnização, nos termos da presente Lei e elevada ao dobro.

5. Quando a conduta referida no n.º 2 do artigo 21 for praticada contra a mulher trabalhadora, a indemnização prevista no n.º 3 do mesmo artigo, é agravada para o dobro.

ARTIGO 77

(Direito ao trabalho de pessoas deficientes)

1. As entidades empregadoras devem promover o emprego em postos de trabalho ou tarefas compatíveis de cidadãos cuja capacidade de trabalho foi alterada em consequência de acidente, doença prolongada ou por outras razões, criando as condições necessárias que lhes permitam o exercício de uma actividade socialmente útil.

2. O Estado, em coordenação com as associações sindicais e de empregadores, bem como as organizações representativas de deficientes estimula e apoia, no quadro da promoção do emprego e pelos meios e recursos disponíveis, as acções tendentes a proporcionar a sua reconversão profissional e integração em

postos de trabalho adequados às capacidades residuais das pessoas deficientes.

ARTIGO 78

(Regulamentação específica)

Podem ser estabelecidas, por diploma legal ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, medidas especiais de promoção e protecção do emprego e de prestação de actividade dos trabalhadores com reduzida capacidade de trabalho, ajustadas às aptidões e de acordo com as capacidades das empresas.

ARTIGO 79

(Idade mínima de emprego)

1. É vedado às entidades empregadoras admitir ao serviço menores que não tenham completado quinze anos de idade, salvo nos casos de derrogação decretada conjuntamente pelos Ministros do Trabalho, da Saúde e da Educação e mediante autorização dos seus representantes legais.

2. O diploma referido no número anterior definirá a natureza dos trabalhos e as condições da prestação do trabalho interditas aos menores de idade compreendida entre os doze e os quinze anos.

ARTIGO 80

(Protecção do trabalho de menores)

1. As entidades empregadoras que tenham ao seu serviço trabalhadores menores devem, em coordenação com o comité sindical no local de trabalho, adoptar as medidas tendentes à sua educação e formação profissional e a proporcionar-lhes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2. Os menores de dezoito anos não podem ser ocupados em tarefas insalubres, perigosas ou que requeiram grande esforço físico, definidos pelas autoridades competentes, após consulta às organizações sindicais e de empregadores.

3. O período normal do trabalho dos menores cujas idades estão compreendidas entre os quinze e os dezoito anos não excederá trinta e oito horas semanais e o máximo de sete horas diárias.

ARTIGO 81

(Obrigatoriedade do exame médico prévio)

1. Os menores não podem ser admitidos a emprego senão depois de submetidos a exame médico, para se conhecer da sua robustez física e saúde mental e reconhecidos aptos para o trabalho em que serão ocupados, sendo obrigatória a apresentação do respectivo atestado de aptidão para o emprego.

2. O atestado médico pode ser passado para um trabalho ou para um grupo de trabalhos ou ocupações que impliquem riscos similares para a saúde, conforme a classificação feita pela autoridade competente.

ARTIGO 82

(Inspecção médica)

1. A aptidão dos menores para o emprego deve ser objecto de verificação médica anual, podendo os agentes da Inspecção do Trabalho requisitar exames médicos daqueles, com vista a certificar

se os trabalhos a que estão obrigados, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, são prejudiciais à sua idade ou condição física ou mental.

2. Nos casos em que os trabalhos sejam prestados em condições especialmente perigosas para a saúde ou moral do trabalhador menor, este deve ser transferido para outro posto de trabalho.

3. Não sendo possível a transferência prevista no número anterior, o trabalhador menor poderá rescindir, com justa causa, o contrato de trabalho, cabendo-lhe a indemnização devida nos termos da presente Lei.

4. Os exames médicos dos menores referidos nos artigos anteriores nunca constituirão encargo para os mesmos ou suas famílias, sendo realizados por conta dos empregadores.

ARTIGO 83

(Remuneração dos menores)

1. A remuneração a pagar aos menores não pode ser inferior a dois terços da remuneração dos trabalhadores maiores de igual ocupação que, em caso algum, será inferior ao salário mínimo em vigor.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior as remunerações efectuadas nos termos do nº 1 do artigo 51 da presente Lei.

CAPÍTULO III

Direitos Colectivos e Relações Colectivas de Trabalho

Secção I

Direito de representação colectiva

ARTIGO 84

(Direito de associação)

1. Aos trabalhadores e às entidades empregadoras é assegurado, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, o direito de se constituírem em organizações de sua escolha e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses sócio-profissionais e empresariais.

2. As organizações sindicais e de empregadores podem constituir outras organizações de nível superior ou nelas se filiarem, bem como estabelecer relações ou filiarem-se em organizações internacionais congéneres.

ARTIGO 85

(Objectivos)

Na prossecução dos seus fins, cabe, designadamente, às organizações sindicais e de empregadores:

- a) defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;
- b) colaborar com o Estado na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre trabalho, emprego, formação e aperfeiçoamento profissional, produtividade, salário, protecção, higiene e segurança no trabalho;

- c) exercer, nos termos legalmente estabelecidos, o direito de negociação colectiva;
- d) colaborar com a Inspeção do Trabalho no controlo da aplicação da legislação do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva;
- e) fazer-se representar em organizações, conferências internacionais e outras reuniões sobre assuntos laborais;
- f) dar parecer sobre relatórios e outros documentos relacionados com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho;
- g) adoptar as medidas pertinentes ao cumprimento dos compromissos e obrigações assumidas pelo País em matéria laboral.

ARTIGO 86

(Aquisição de bens)

Na prossecução dos seus objectivos, as associações sindicais e de empregadores gozam do direito de celebrar contratos e adquirir, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis e deles dispor livremente.

ARTIGO 87

(Personalidade jurídica e condições para registo)

1. As associações sindicais e de empregadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no órgão central da administração do trabalho.

2. O requerimento do registo de qualquer associação sindical e de empregadores é dirigido ao Ministro do Trabalho, sendo instruídos dos seguintes documentos:

- a) acta da assembleia constituinte;
- b) lista nominativa dos trabalhadores ou dos empregadores;
- c) estatutos.

ARTIGO 88

(Suprimento de irregularidade)

Caso o pedido de registo encontre irregularidades, estas serão dadas a conhecer aos interessados para as suprirem.

ARTIGO 89

(Registo, publicação e averbamento)

1. Verificados os requisitos de constituição da organização sindical ou de empregadores, o órgão central da administração do trabalho procederá ao seu registo, em livro próprio, no prazo de quarenta e cinco dias a contar da data do depósito do pedido.

2. Após o registo, o órgão central da administração do trabalho providenciará a publicação do estatuto no *Boletim da República*, sendo os encargos suportados pelos interessados.

3. No livro de registo das associações serão posteriormente averbados quaisquer actos relevantes na vida das associações, tais como a sua alteração, fusão e dissolução.

ARTIGO 90

(Conteúdo dos estatutos)

Os estatutos das organizações sindicais e de empregadores conterão, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) a denominação, a sede, o âmbito sectorial e geográfico da organização, os fins que prossegue e o tempo a que se constitui, se este for determinado;

- b) a forma de aquisição e perda da qualidade de sócio;
- c) os direitos e deveres dos sócios;
- d) o direito de eleger e de ser eleito para os seus órgãos sociais, e de participar nas actividades das associações em que esteja filiado;
- e) o regime disciplinar;
- f) a composição, a forma de eleição e funcionamento dos órgãos sociais, bem como a duração dos respectivos mandatos;
- g) a criação e funcionamento de delegações ou de outros sistemas de organização descentralizada;
- h) o regime de administração financeira, orçamento e contas;
- i) o processo de alteração dos estatutos;
- j) a extinção, dissolução e liquidação do seu património.

ARTIGO 91

(Identificação dos membros dos corpos gerentes)

O presidente da mesa da assembleia constituinte deve enviar ao órgão central da administração do trabalho a identificação dos membros dos corpos gerentes juntamente com a respectiva acta, até sete dias após a eleição daqueles.

ARTIGO 92

(Denominação)

A denominação de cada organização sindical e de empregadores deve possibilitar, da melhor maneira, a sua identificação de forma a não se confundir com a de qualquer outra organização.

ARTIGO 93

(Direito de organização e auto-regulação)

1. As organizações sindicais e de empregadores gozam do direito de elaborar os seus estatutos, de eleger os seus representantes, de organizar a sua gestão e actividade e de formular os seus programas de acção.

2. As organizações sindicais e de empregadores devem respeitar, na sua organização e funcionamento, os princípios democráticos, nomeadamente, procedendo à eleição dos seus órgãos dirigentes, fixando a duração dos seus mandatos e promovendo a participação dos seus membros em todos os aspectos da actividade da organização.

ARTIGO 94

(Assembleia constituinte)

1. A assembleia constituinte de qualquer organização sindical ou de empregadores deve ser convocada em termos da mais ampla publicidade nos meios de comunicação social, através do jornal de maior circulação, e deve possibilitar a todos os interessados a livre expressão das suas opiniões.

2. A assembleia constituinte elabora a lista nominativa dos empregadores ou dos trabalhadores participantes, devendo as deliberações tomadas serem registadas em acta própria.

3. O disposto neste artigo aplica-se igualmente à alteração, fusão e dissolução de organizações sindicais e de empregadores.

SECÇÃO II

Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical

ARTIGO 95

(Exercício da actividade sindical)

Os trabalhadores e as organizações sindicais têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa ou estabelecimento.

ARTIGO 96

(Estruturação das organizações sindicais)

1. As organizações sindicais podem estruturar-se em comité sindical, comité de empresa, sindicato, união, federação e confederação geral.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por:

- a) *Comité sindical* — órgão de base representativo do sindicato no estabelecimento;
- b) *Comité de empresa* — órgão de base representativo do sindicato na empresa;
- c) *Sindicato* — organização permanente de trabalhadores para a promoção e defesa dos seus direitos, interesses sociais e profissionais;
- d) *União* — associação de sindicatos de base regional;
- e) *Federação* — associação de sindicatos da mesma profissão ou mesmo ramo de actividade;
- f) *Confederação geral* — associação nacional dos sindicatos.

ARTIGO 97

(Atribuições do comité sindical e sua constituição)

1. São atribuições do comité sindical, designadamente:

- a) representar os trabalhadores da empresa ou estabelecimento perante a entidade empregadora na negociação e celebração de acordos de empresa, e na discussão e solução dos problemas sócio-profissionais do seu local de trabalho;
- b) representar o sindicato junto da entidade empregadora e dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

2. Os membros do comité sindical são eleitos em reunião dos trabalhadores membros do respectivo sindicato, expressamente convocada para o efeito, de entre os trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

3. O número de membros do comité sindical e a duração do seu mandato são determinados pelos estatutos do respectivo sindicato.

4. O sindicato comunicará à entidade empregadora a identificação dos membros do comité sindical eleito, por carta com aviso de recepção.

ARTIGO 98

(Independência e autonomia)

As associações sindicais são independentes e autónomas, sendo vedado às entidades ou associações de empregadores ou outras organizações não sindicais promover a constituição, manter ou subsidiar associações sindicais ou por qualquer forma, intervir nos assuntos da sua direcção ou funcionamento.

ARTIGO 99

(Reuniões)

1. Os comités sindicais ou de empresa e os sindicatos podem realizar reuniões sobre assuntos sindicais nos locais de trabalho, em princípio fora do horário normal de trabalho dos seus membros.

2. Podem ter lugar nos locais de trabalho reuniões da assembleia de trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação do sindicato, ou de pelo menos um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quer os comités sindicais ou de empresa e os sindicatos, quer a assembleia

de trabalhadores, podem reunir-se nos locais de trabalho e dentro das horas normais de trabalho, mediante acordo prévio com a entidade empregadora.

4. As reuniões previstas nos números anteriores serão comunicadas à entidade empregadora e aos trabalhadores com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

ARTIGO 100

(Direito de afixação e informação sindical)

1. Os sindicatos podem afixar nos locais de trabalho em lugar apropriado e acessível a todos os trabalhadores, textos, convocatórias, comunicações ou informações respeitantes à vida sindical, bem como diligenciar pela sua distribuição.

2. Todas as matérias não contempladas especialmente nesta Lei, designadamente a atribuição de um fundo de tempo e de instalações para o exercício da actividade sindical, são objecto de negociação entre as associações e as entidades empregadoras.

ARTIGO 101

(Sistema de cobrança de quotas)

1. O trabalhador não é obrigado a pagar quotas ao sindicato em que não esteja inscrito, sendo ilícito qualquer sistema de cobrança que atente contra direitos, liberdades e garantias individuais ou colectivas dos trabalhadores.

2. Quando por acordo entre as organizações sindicais e as de empregadores ou entidades empregadoras seja praticado o sistema de cobrança de quotas deduzidas nos salários para a organização sindical, o trabalhador deve declarar expressamente e por escrito que autoriza o desconto das quotas nos seus salários.

3. A declaração referida no número anterior conterá o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

4. A declaração ou autorização de um trabalhador deficiente visual ou que não saiba escrever, deve ser assinada a rogo, por terceiros e contém os elementos de identificação de ambos, sendo indispensável a impressão digital do próprio.

ARTIGO 102

(Protecção da liberdade sindical)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acto que vise:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de este se filiar ou não, ou de se retirar do sindicato ou da associação profissional em que estiver inscrito;
- b) despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical, ou das suas actividades sindicais.

ARTIGO 103

(Protecção dos membros dos órgãos dirigentes)

1. Os membros dos órgãos dirigentes das associações sindicais e dos comités sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem consulta prévia àquelas associações e nem podem ser prejudicados, de qualquer forma, por causa do exercício das suas funções sindicais.

2. É proibido à entidade empregadora rescindir sem justa causa o contrato de trabalho dos membros dos órgãos dirigentes das associações sindicais e dos comités sindicais.

SECÇÃO III

Liberdade de Associação dos Empregadores

ARTIGO 104

(Constituição e autonomia)

1. As organizações ou associações de empregadores são independentes e autónomas e podem constituir-se em união, federação e confederação.

2. Para efeitos do número anterior, entende-se por:

- a) *União* — organização de associações de empregadores de base regional;
- b) *Federação* — organização de associações de empregadores do mesmo ramo de actividade;
- c) *Confederação* — associação de federações e ou uniões.

ARTIGO 105

(Medidas excepcionais)

Os empresários que não empreguem trabalhadores, ou as suas associações, podem filiar-se em organizações de empregadores, não podendo, contudo, intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

SECÇÃO IV

Direito a negociação colectiva

ARTIGO 106

(Objecto)

1. O exercício do direito de negociação colectiva tem por objecto o estabelecimento e a estabilização das relações colectivas de trabalho e regula, nomeadamente:

- a) os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades empregadoras vinculados por contratos individuais de trabalho;
- b) o modo de resolução dos conflitos emergentes da celebração ou revisão de instrumentos de regulamentação colectiva e o respectivo processo de extensão.

2. Dentro dos limites estabelecidos por lei as partes podem fixar, livremente, o conteúdo dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva que não devem contrariar disposições legais e nem instituir regimes menos favoráveis para os trabalhadores ou limitar os poderes de direcção da entidade empregadora.

ARTIGO 107

(Formas de instrumentos de regulamentação colectiva)

A regulamentação colectiva das relações de trabalho é feita por:

- a) *acordo de empresa* — quando subscrito por uma organização ou associação sindical e apenas uma entidade empregadora para uma só empresa;
- b) *acordo colectivo* — quando outorgado por associações sindicais e uma pluralidade de entidades empregadoras para várias empresas;

- c) *contrato colectivo* — quando celebrado entre as associações sindicais e associações de empregadores;
- d) *decisão arbitral* — determinação tomada por uma comissão arbitral que vincula as partes de um conflito colectivo de interesses de trabalho;
- e) *acordo de adesão* — adopção no todo ou em parte de um instrumento de regulamentação colectiva em vigor numa empresa, por subscrição deste por um e outro dos sujeitos da relação colectiva de trabalho.

ARTIGO 108

(Âmbito e legitimidade)

1. O regime jurídico da regulamentação colectiva aplica-se às empresas e estabelecimentos com dez ou mais trabalhadores ao seu serviço.
2. Apenas tem legitimidade para negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva as entidades empregadoras e os trabalhadores através das respectivas organizações ou associações.
3. No caso das empresas públicas têm legitimidade para negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva os Presidentes de Conselho de Administração e os seus delegados com poderes bastantes para contratar.

ARTIGO 109

(Proposta de regulamentação colectiva)

1. A iniciativa para apresentar propostas de celebração ou revisão de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pertence ao organismo sindical ou à entidade empregadora ou a sua associação e deve ser reduzida a escrito.
2. Para efeitos do número anterior o organismo sindical apresenta a proposta à entidade empregadora ou sua associação e vice-versa.
3. A proposta deve indicar expressamente as matérias sobre as quais incidirá a negociação e ser fundamentada, designadamente, com base na legislação laboral em vigor e demais normas aplicáveis, reportando-se sempre à situação económica e financeira da empresa e tendo em conta os indicadores de referência do sector de actividade em que ela se insere.
4. Na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o organismo sindical e a entidade empregadora ou sua associação podem recorrer aos serviços e à assistência técnica de peritos de sua escolha.

ARTIGO 110

(Resposta)

1. A entidade empregadora ou sua associação ou o organismo sindical destinatário de uma proposta de celebração ou revisão de instrumento de regulamentação colectiva tem o prazo de trinta dias para apresentar a sua resposta, por escrito, podendo este período ser prorrogado por acordo entre as partes.
2. A resposta deve indicar expressamente as matérias aceites e incluí, para as não aceites, uma contraproposta, a qual pode abranger matérias não previstas na proposta.

3. Para além da legislação laboral em vigor e demais normas aplicáveis, a contraproposta deve ser fundamentada na situação económico-financeira da empresa, considerando os indicadores de referência do sector de actividade em que ela se insere.

4. A entidade empregadora ou sua associação ou o organismo sindical enviará cópia da proposta e da fundamentação ao órgão local da administração do trabalho.

5. Na falta de resposta à proposta, no prazo de trinta dias, a entidade empregadora ou sua associação ou o organismo sindical poderá requerer a mediação do órgão competente da administração do trabalho, nos termos estabelecidos na presente Lei.

ARTIGO 111

(Negociações directas)

1. As negociações directas devem ter início até dez dias após a recepção da resposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado por escrito.
2. No início de negociações, os negociadores de ambas as partes deverão identificar-se, fixar um calendário de negociações e as demais regras a que devem obedecer os contactos negociais.
3. Em cada reunião de negociações devem ser acordadas e fielmente registadas pelas partes as conclusões sobre as matérias acordadas e as que vão ser discutidas na reunião seguinte.

ARTIGO 112

(Princípios de boa fé)

1. A entidade empregadora ou sua associação ou o organismo sindical obriga-se a respeitar, no processo de negociação, os princípios da boa fé, nomeadamente, fornecendo à contraparte a informação necessária, credível e adequada ao bom andamento das negociações e não pondo em causa as matérias já acordadas.
2. As entidades empregadoras e os organismos sindicais estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente às informações recebidas sob reserva de confidencialidade.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, é reservado aos organismos sindicais o direito de prestar informações sobre o andamento das negociações aos seus associados e aos órgãos sindicais de nível superior.
4. As normas estabelecidas nos instrumentos de regulamentação colectiva não podem ser afastadas pelos contratos individuais de trabalho, salvo quando estes prevejam condições de trabalho mais favoráveis para os trabalhadores.

ARTIGO 113

(Conteúdo, forma e divulgação dos instrumentos de regulamentação colectiva)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva referirão expressamente os direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores aceites nas negociações, o período durante o qual se manterão em vigor, bem como a forma e prazo de denúncia.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva serão conferidos, datados e assinados pelos representantes das partes.
3. O original dos instrumentos de regulamentação colectiva será entregue ao órgão local competente da administração do trabalho,

para efeitos de depósito, no prazo de vinte dias a contar da data de sua celebração.

4. As entidades empregadoras e os organismos sindicais obrigam-se a divulgar os instrumentos de regulamentação colectiva entre os trabalhadores, afixando-os em lugar acessível a todos, facilitando a sua consulta e prestando os esclarecimentos necessários.

ARTIGO 114

(Vinculação aos instrumentos de regulamentação colectiva)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva obrigam as entidades empregadoras deles signatárias ou por eles abrangidas e as que por qualquer título lhes sucederem.

2. A vinculação referida no número anterior abrange os trabalhadores ao serviço, independentemente da data da sua admissão.

ARTIGO 115

(Vigência e eficácia dos instrumentos de regulamentação colectiva)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva mantêm-se integralmente em vigor até serem modificados ou substituídos por outros.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva só podem ser denunciados na data neles estipulada ou, na sua falta, no trigésimo dia anterior ao término do seu período de vigência.

3. Durante o período de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva, as entidades empregadoras e os trabalhadores devem abster-se de adoptar quaisquer comportamentos que ponham em causa o seu cumprimento.

4. Durante o período referido no número anterior, as entidades empregadoras não podem proceder à substituição de trabalhadores, nem estes devem recorrer à greve como forma de suscitar a modificação ou revisão dos instrumentos de regulamentação colectiva.

ARTIGO 116

(Modos de resolução de conflitos colectivos)

Os conflitos colectivos emergentes da celebração ou revisão de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser resolvidos por mediação ou arbitragem.

ARTIGO 117

(Mediação)

1. O conflito colectivo de trabalho será comunicado por uma ou ambas as partes ao órgão local competente da administração do trabalho, podendo solicitar a mediação.

2. No pedido de mediação devem ser indicadas as matérias acordadas e as controvertidas e fornecidos todos os elementos susceptíveis de ajudar o mediador na elaboração da sua proposta de solução.

ARTIGO 118

(Processo de mediação)

1. O mediador pode solicitar às partes e aos organismos ou serviços estatais competentes os dados e informações julgados

necessários, bem como efectuar contactos com as partes, em conjunto ou separado, ou recorrer a qualquer outro meio adequado à resolução do conflito.

2. Nos quinze dias seguintes à recepção do pedido de mediação o mediador dará a conhecer às partes a sua proposta de solução e a respectiva fundamentação, em reunião convocada para o efeito, ou através de carta com aviso de recepção.

3. Aceite a proposta do mediador, será elaborado o texto definitivo do instrumento de regulamentação colectiva, nos termos estabelecidos na presente Lei.

4. A proposta do mediador considerar-se-á recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la, no prazo de dez dias a contar da data da reunião ou da recepção da carta referida no nº 2 do presente artigo.

5. Até cinco dias após o termo do prazo referido no número anterior, o mediador comunicará às partes o resultado da mediação, em reunião convocada para o efeito, ou através de carta registada com aviso de recepção.

ARTIGO 119

(Arbitragem)

1. Se uma ou ambas as partes não aceitarem a proposta do mediador podem, por acordo, submeter à arbitragem as matérias controvertidas.

2. A arbitragem será realizada por um comité arbitral que decidirá, com força obrigatória, sobre a resolução do conflito.

3. O recurso à arbitragem é permitido a todo o tempo do decurso das negociações.

ARTIGO 120

(Comité arbitral)

1. O comité arbitral é constituído por três elementos, designando cada uma das partes o seu árbitro e sendo o terceiro, que preside, apontado pelo órgão competente da administração do trabalho.

2. Não devem ser designados como árbitro-presidente, os gerentes, directores, os administradores, os representantes, consultores e trabalhadores da empresa ou estabelecimento envolvidos na arbitragem, bem como todos aqueles que tenham nela interesse financeiro directo ou relacionado com qualquer das partes.

3. O disposto no número anterior aplica-se também aos cônjuges, parentes em linha recta ou até ao segundo grau da linha colateral, aos afins e aos adoptantes e adoptados das entidades nele referidas.

ARTIGO 121

(Apoio técnico ao comité arbitral)

1. O comité arbitral pode solicitar às partes e aos organismos ou serviços estatais competentes, os dados e as informações que julgue necessários para uma tomada de decisão.

2. As despesas da arbitragem serão suportadas igualmente pelas duas partes.

3. O comité arbitral e os peritos que o assistam estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente às informações recebidas sob reserva de confidencialidade.

ARTIGO 122

(Decisão arbitral)

1. A decisão arbitral, a ser tomada por maioria, deve respeitar a legislação em vigor e os princípios da equidade e da imparcialidade.

2. Os árbitros enviarão o texto da decisão arbitral a cada uma das partes bem como ao órgão local competente da administração

do trabalho, para efeitos de depósito, nos quinze dias subsequentes à tomada daquela decisão.

ARTIGO 123

(Arbitragem obrigatória)

1. Quando nos conflitos colectivos esteja envolvida empresa ou estabelecimento cuja actividade se destine à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, o Ministro do Trabalho, ouvidos os Ministros de tutela, pode determinar a arbitragem obrigatória.

2. Na hipótese prevista no número anterior, as partes estão obrigadas a designar os árbitros de parte nos três dias subsequentes à determinação do recurso à arbitragem.

3. Consideram-se actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade, nomeadamente, as constantes do nº 4 do artigo 129 da presente Lei.

ARTIGO 124

(Adesão)

1. As empresas ou estabelecimentos do mesmo sector de actividade com idênticas condições económicas e sociais, podem aderir, no todo ou em parte, aos instrumentos de regulamentação colectiva em vigor, devendo comunicar tal adesão ao órgão competente local da administração do trabalho, remetendo o respectivo texto no prazo de vinte dias a contar da data da adesão.

2. A adesão é subscrita pela entidade empregadora e pelo organismo sindical após as necessárias consultas negociais, nos termos estabelecidos na presente Lei.

3. Os instrumentos de regulamentação colectiva a que as partes tenham aderido produzem pleno efeito entre ambas, salvo nos aspectos em que, por acordo, hajam sido fixadas reservas.

ARTIGO 125

(Anulação de cláusulas)

Os trabalhadores interessados, os organismos sindicais e as entidades empregadoras podem interpor, perante os tribunais competentes, acção de anulação das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva que tenham por contrárias à lei.

Sectão V

Direito à greve

ARTIGO 126

(Direito à greve)

1. A greve constitui um direito dos trabalhadores.
2. O direito à greve é exercido pelos trabalhadores com vista à defesa e promoção dos seus legítimos interesses sócio-laborais.

ARTIGO 127

(Noção de greve)

Considera-se greve a abstenção colectiva e concertada da prestação de trabalho, com o objectivo de pressionar a entidade

empregadora a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores envolvidos.

ARTIGO 128

(Limites do direito à greve)

É vedado o exercício do direito à greve às Forças Armadas, e à Polícia.

ARTIGO 129

(Greve nos serviços e actividades essenciais)

1. Nos serviços e actividades que se destinem à satisfação das necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade, os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar, durante o período em que aquela durar, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

2. A determinação dos serviços referidos no número anterior e a indicação dos trabalhadores encarregados de os exercer, compete à entidade empregadora, após consulta obrigatória ao organismo sindical.

3. A entidade empregadora não pode indicar, para a prestação dos serviços referidos nos números anteriores, os dirigentes do organismo sindical.

4. Consideram-se serviços e actividades destinados à satisfação das necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade, nomeadamente:

- a) serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- b) abastecimento de água, energia e combustíveis;
- c) correio e telecomunicações;
- d) serviços funerários;
- e) carga e descarga de animais e géneros alimentares deterioráveis;
- f) controlo do espaço aéreo e meteorológico;
- g) bombeiros;
- h) serviços de salubridade.

ARTIGO 130

(Serviços mínimos)

1. Durante a greve, os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar os serviços mínimos indispensáveis à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa ou serviço, de modo a que, terminada a greve, possam retomar a sua actividade em condições normais.

2. A determinação dos serviços mínimos e a indicação dos trabalhadores para os executar compete à entidade empregadora, após consulta obrigatória ao organismo sindical.

3. Para efeitos deste artigo, observar-se-á o disposto no nº 3 do artigo anterior.

ARTIGO 131

(Lock-out)

1. É proibido o *lock-out*.
2. Considera-se *lock-out* qualquer decisão da entidade empregadora de encerramento da empresa ou serviços ou suspensão da laboração que atinja parte ou a totalidade dos seus sectorés,

com a intenção de exercer pressão sobre os trabalhadores, no sentido da manutenção das condições de trabalho existentes ou do estabelecimento de outras menos favoráveis.

ARTIGO 132

(Medidas excepcionais da entidade empregadora)

1. A entidade empregadora pode suspender total ou parcialmente a actividade da empresa enquanto durar a greve, em face de imperiosa necessidade de salvaguardar a manutenção das instalações e equipamento da empresa ou de garantir a segurança dos trabalhadores e de outras pessoas.

2. A tomada das medidas referidas no número anterior deve ser comunicada ao órgão local competente da administração do trabalho nas quarenta e oito horas seguintes.

3. A entidade empregadora não deve substituir os trabalhadores em greve por outras pessoas que à data do pré-aviso não trabalhavam na empresa ou serviço.

ARTIGO 133

(Recurso à greve)

1. O recurso à greve é decidido pelos organismos sindicais, após consulta aos trabalhadores.

2. Nas empresas ou serviços onde não exista organismo sindical, o recurso à greve é decidido em assembleia geral de trabalhadores expressamente convocada para o efeito por um mínimo de vinte por cento dos trabalhadores.

3. Os trabalhadores não devem recorrer à greve antes que estejam esgotados todos os meios de solução de conflitos, em particular durante as negociações com a entidade empregadora.

4. Durante a vigência de instrumentos de regulamentação colectiva, os trabalhadores não devem recorrer à greve, senão em face de graves violações por parte da entidade empregadora e depois de esgotados os meios de solução do conflito.

ARTIGO 134

(Democraticidade)

1. A assembleia geral de trabalhadores referida no nº 2 do artigo anterior só pode deliberar validamente se nela estiverem presentes pelo menos dois terços dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

2. A decisão do recurso à greve é tomada pela maioria absoluta dos trabalhadores presentes.

3. Para efeitos do número anterior a votação é secreta.

ARTIGO 135

(Representação dos trabalhadores em greve)

Os trabalhadores em greve são, para todos os efeitos, representados pelo respectivo organismo sindical.

ARTIGO 136

(Pré-aviso)

1. Antes do início da greve, o organismo sindical deverá prestar informações por escrito, no prazo mínimo de setenta e duas horas

úteis, à entidade empregadora e ao órgão local competente da administração do trabalho.

2. Nas empresas ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades essenciais inadiáveis da sociedade, o pré-aviso de greve é de sete dias.

3. O pré-aviso de greve mencionará obrigatoriamente os locais de trabalho por ela abrangidos, o dia e a hora do início da paralisação, a sua duração e os motivos que estão na sua origem.

ARTIGO 137

(Acções conciliatórias)

Durante o pré-aviso de greve, o órgão local competente da administração do trabalho, por sua iniciativa ou a pedido da entidade empregadora ou do organismo sindical, pode desenvolver as acções conciliatórias que julgar adequadas.

ARTIGO 138

(Efectivação de greve)

1. Cumpridas as formalidades legais e esgotadas sem sucesso todas as acções conciliatórias, os trabalhadores podem entrar em greve.

2. A greve deve desenvolver-se com estrita observância das normas legais.

3. O organismo sindical deve dar conhecimento do início de greve ao órgão local competente da administração do trabalho nas quarenta e oito horas antes de sua efectivação.

ARTIGO 139

(Liberdade de trabalhar)

Os trabalhadores em greve não devem impedir o acesso às instalações da empresa, nem recorrer à violência, coacção, intimidação ou qualquer outra manobra fraudulenta com o fim de obrigar os restantes trabalhadores a aderirem à greve.

ARTIGO 140

(Proibição de discriminação)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo da sua adesão ou não adesão a uma greve declarada em conformidade com a lei.

ARTIGO 141

(Efeitos da greve)

1. A greve suspende, no que respeita a trabalhadores que a ela aderirem e enquanto durar, as relações emergentes do contrato de trabalho, o direito à remuneração e o dever de subordinação e de assiduidade.

2. Os efeitos suspensivos da greve não se verificam, em relação à remuneração, nos casos em que haja manifesta violação do instrumento de regulamentação colectiva por parte da entidade empregadora.

3. Durante o período de suspensão, não fica prejudicada a antiguidade dos trabalhadores em greve nem os efeitos dela decorrentes.

ARTIGO 142
(Fim da greve)

1. A greve termina por acordo das partes, ou por decisão do órgão arbitral, no termo do prazo fixado no pré-aviso, antes deste decorrido, por decisão do organismo sindical, após consulta aos trabalhadores.

2. A decisão referida no número anterior será de imediato comunicada à entidade empregadora e ao órgão local competente da administração do trabalho.

ARTIGO 143
(Medidas excepcionais do Governo)

1. Quando pela sua duração, extensão ou características, a greve nos serviços e actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais possa ter graves consequências para a vida, saúde e segurança da população ou de uma parte dela, ou provocar uma crise nacional, o Governo tomará, excepcionalmente, as medidas que julgar convenientes, incluindo a requisição civil.

2. A requisição civil pode ter por objecto a prestação individual ou colectiva de trabalho, a cedência ou utilização temporária de bens ou equipamentos, os serviços públicos, as empresas estatais, as empresas públicas e de capital misto ou privado.

ARTIGO 144
(Conteúdo da requisição civil)

O diploma que decretar a requisição civil deve indicar, designadamente:

- a) o seu objecto e duração;
- b) a entidade responsável pela execução da requisição civil;
- c) a modalidade de intervenção das forças armadas, quando for caso disso, e o regime de prestação do trabalho requisitado;
- d) as modalidades de gestão das empresas requisitadas, de remuneração dos trabalhadores e das compensações a particulares.

ARTIGO 145
(Objectivo da requisição civil)

Os serviços públicos ou empresas abrangidos pela requisição civil, mantêm a sua direcção, conservam a respectiva actividade social ou económica e obrigam-se a executar, com os meios e recursos disponíveis, as actividades que se destinem, nomeadamente:

- a) à captação e distribuição de água para consumo e para a produção industrial e agrícola;
- b) à exploração e abastecimento de energia eléctrica e de combustíveis necessários à produção industrial, agrícola e aos transportes;
- c) à exploração dos correios, telecomunicações e dos transportes terrestres, marítimos, fluviais ou aéreos, bem como dos serviços de portos, aeroportos e caminhos de ferro;
- d) à produção industrial ou agrícola de bens essenciais à economia nacional e à alimentação básica;

e) à prestação de serviços médicos, hospitalares e medicamentosos e à salubridade pública, incluindo a realização de funerais.

CAPITULO IV
Higiene, Segurança e Saúde
dos Trabalhadores

SECÇÃO I

Higiene e segurança no trabalho

ARTIGO 146
(Princípios gerais)

1. Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de higiene e segurança, incumbindo às entidades empregadoras a criação e desenvolvimento de meios adequados à protecção da sua integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho.

2. As entidades empregadoras devem proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informá-los sobre os riscos de seu posto de trabalho e instruí-los sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho.

3. Os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que podem ver-se afectadas pelos seus actos e omissões no trabalho, assim como devem colaborar com as suas entidades empregadoras em matéria de higiene e segurança no trabalho, quer individualmente, quer através de comissões de segurança no trabalho ou de outras estruturas adequadas.

4. As entidades empregadoras devem adoptar todas as precauções adequadas para garantir que todos os postos de trabalho assim como seus acessos e saídas sejam seguros e estejam isentos de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

5. Sempre que necessário, as entidades empregadoras devem fornecer equipamentos de protecção e roupas de trabalho apropriados com vista a prevenir os riscos de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde.

6. As entidades empregadoras e os trabalhadores são obrigados a cumprir pontual e rigorosamente as normas legais e regulamentares, bem como as directivas e instruções das entidades competentes em matérias de higiene e segurança no trabalho.

ARTIGO 147
(Comissões de segurança no trabalho)

1. Todas as empresas industriais, com mais de cinquenta trabalhadores ou que, embora com menos de cinquenta, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças profissionais, são obrigadas a criar comissões de segurança no trabalho.

2. As comissões de segurança no trabalho devem integrar representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora e têm por objectivo vigiar o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, investigar as causas dos acidentes e, em colaboração com os serviços técnicos da empresa, organizar os métodos de prevenção e assegurar a higiene nos locais de trabalho.

ARTIGO 148

(Regulamentos de higiene e segurança)

1. As normas gerais de higiene e segurança no trabalho específicas de cada sector de actividade económica ou social podem ser estabelecidas ou revistas através de diplomas emitidos pelos Ministros do Trabalho, da Saúde e do sector em causa, ouvidas as associações sindicais e de empregadores representativas.

2. À Inspeção do Trabalho compete zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, podendo requerer a colaboração de outros organismos governamentais competentes, sempre que o entenda necessário.

SECÇÃO II

Saúde dos trabalhadores

ARTIGO 149

(Assistência médica nos locais de trabalho)

1. As empresas com mais de cem trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a instalar e a manter em funcionamento uma unidade sanitária privativa no local de trabalho para prestar os primeiros socorros em casos de acidente, de doença súbita, de intoxicação ou de indisposição.

2. O disposto no número anterior é igualmente aplicável às empresas que tenham ao seu serviço um efectivo de trabalhadores inferior e cujas actividades sejam penosas, insalubres ou envolvam um alto grau de periculosidade a que os trabalhadores estejam permanentemente expostos.

ARTIGO 150

(Associação de empresas para instalação e manutenção de serviços de assistência médica nos locais de trabalho)

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior, é permitida a associação de diversas empresas com cem ou menos trabalhadores a instalar e a manter em funcionamento uma unidade sanitária privativa, desde que observado o número de trabalhadores que esta possa socorrer e esteja instalada em local adequado para facilmente servir os seus fins.

ARTIGO 151

(Exames médicos)

1. Os médicos responsáveis ou aqueles que os substituem, nas empresas dotadas de unidades sanitárias privativas, devem realizar exames regulares aos trabalhadores da empresa, a fim de verificarem:

- a) se os trabalhadores têm as necessárias condições de saúde e robustez física para o serviço estipulado no contrato;
- b) se algum trabalhador é portador de doença infecto-contagiosa que possa pôr em perigo a saúde dos restantes trabalhadores da mesma empresa;
- c) se algum trabalhador é portador de doença mental que desaconselhe o seu emprego no serviço ajustado.

2. As regras relativas a exames médicos dos trabalhadores ao serviço e os respectivos registos serão definidos em diploma conjunto dos Ministros da Saúde e do Trabalho.

SECÇÃO III

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

ARTIGO 152

(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. As entidades empregadoras são obrigadas a adoptar medidas eficazes de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e a investigar as respectivas causas e formas de as superar, em estreita colaboração com as comissões de segurança de trabalho constituídas na empresa.

2. As entidades empregadoras, em colaboração com os sindicatos, devem informar ao órgão local competente da administração do trabalho sobre a natureza dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais, suas causas e consequências, após os inquéritos e registo dos mesmos.

ARTIGO 153

(Conceito de acidente de trabalho)

1. *Acidente de trabalho* é aquele que se verifica, por motivo de trabalho e por ocasião da prestação do mesmo, e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.

2. Consideram-se ainda acidentes de trabalho os que ocorram:

- a) na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pela entidade empregadora, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;
- b) antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;
- c) por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo de trabalho normal, executando, o trabalhador, ordens ou realizando serviços sob a autoridade da entidade empregadora.

3. Se a lesão resultante do acidente de trabalho ou doença profissional não for reconhecida imediatamente, compete à vítima provar que foi consequência dele.

ARTIGO 154

(Descaracterização do acidente de trabalho)

Não se consideram acidentes de trabalho aqueles que:

- a) forem intencionalmente provocados pelo próprio sinistrado;
- b) resultarem quer da negligência do sinistrado, por acto ou omissão de ordens expressas, recebidas de pessoas a quem estiver profissionalmente subordinado, quer dos actos da vítima que diminuam as condições de segurança estabelecidas no local de trabalho ou exigidas pela natureza particular do trabalho;

- c) forem consequência de ofensas voluntárias, excepto se estas tiverem relação imediata com outro acidente ou a vítima as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe;
- d) resultarem de privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, se a privação não derivar da própria prestação do trabalho, ou se a entidade empregadora, conhecendo o estado da vítima consentir na prestação do mesmo;
- e) provierem de caso de força maior e que não constituam risco normal da profissão nem se produzam durante a execução de serviços expressamente ordenados pela entidade empregadora, em condições de perigo manifesto.

ARTIGO 155

(Participação do acidente de trabalho ou doença profissional)

1. A ocorrência de qualquer acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as suas consequências, deve ser participada à entidade empregadora pelo trabalhador ou interposta à pessoa.
2. As instituições sanitárias são obrigadas a participar, aos Tribunais do Trabalho, o falecimento de qualquer trabalhador sinistrado e da mesma forma participam à pessoa ao cuidado de quem ele estiver.

ARTIGO 156

(Dever de assistência)

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional as entidades empregadoras devem prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe o transporte adequado para o centro médico ou hospitalar onde possa ser tratado.
2. O trabalhador sinistrado tem direito à assistência médica e medicamentosa e outros cuidados necessários, bem como ao fornecimento e à renovação normal dos aparelhos de prótese e ortopedia, de acordo com a natureza da lesão sofrida, por conta da entidade empregadora ou das instituições de seguros contra acidentes ou doenças profissionais.
3. Se o trabalhador sinistrado tiver de ser transportado dentro do País para um estabelecimento distante do seu local de residência terá direito, por conta da entidade empregadora, a fazer-se acompanhar de um membro da sua família ou de alguém que lhe preste assistência directa.
4. A fim de acorrer às necessidades imprevistas por virtude do seu estado, o trabalhador sinistrado pode, a seu pedido, beneficiar de um adiantamento do valor correspondente a um mês de indemnização ou pensão.
5. A entidade empregadora suporta os encargos resultantes do funeral do trabalhador sinistrado.

ARTIGO 157

(Conceito de doença profissional)

1. Para efeitos da presente Lei, considera-se doença profissional toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no

organismo, de natureza tóxica ou biológica, que resulte de actividade profissional e directamente relacionada com ela.

2. São consideradas doenças profissionais, nomeadamente, as resultantes de:

- a) intoxicação de chumbo, suas ligas ou compostos, com consequências directas dessa intoxicação;
- b) intoxicação pelo mercúrio, suas amálgamas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação;
- c) intoxicação pela acção de pesticidas, herbicidas, corantes e dissolventes nocivos;
- d) intoxicação pela acção das poeiras, gases e vapores industriais, sendo como tais considerados, os gases de baterias de acumuladores eléctricos e ainda os gases de combustão interna das máquinas frigoríficas;
- e) exposição de fibras ou poeiras de amianto no ar ou poeiras de produtos contendo amianto;
- f) intoxicação pela acção dos raios X ou substâncias radioactivas;
- g) infecções carbunculosas;
- h) dermatoses profissionais.

3. A lista de situações susceptíveis de originar doenças profissionais constantes do número anterior será actualizada por diploma do Ministro da Saúde.

4. As indústrias ou profissões susceptíveis de provocar doenças profissionais constarão de regulamentação específica.

ARTIGO 158

(Direito à reparação)

1. Todos os trabalhadores têm direito a uma reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, salvo quando resulte de embriaguez, de estado de drogado ou de intoxicação voluntária da vítima.
2. O direito à reparação pressupõe um esforço da entidade empregadora para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com as suas capacidades residuais, por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional.

ARTIGO 159

(Determinação de nova capacidade para o trabalho)

1. Para determinação de nova capacidade de trabalho do trabalhador sinistrado atender-se-á, nomeadamente, à natureza e gravidade da lesão ou doença, à profissão, idade da vítima, ao grau da possibilidade da sua readaptação à mesma ou outra profissão, e à todas as demais circunstâncias que possam influir na determinação da redução da sua capacidade real de trabalho.
2. Os critérios e regras de avaliação de diminuição física e incapacidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais constam de tabela própria publicada em diploma específico.

ARTIGO 160

(Seguro colectivo)

As entidades empregadoras de quem possuir um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

ARTIGO 161

(Seguro por riscos profissionais)

Para as actividades cujas características representem particular risco profissional, as empresas devem possuir um seguro colectivo dos trabalhadores expostos a tal risco.

ARTIGO 162

(Pensões e indemnizações)

1. Quando o acidente de trabalho ou doença profissional ocasionar incapacidade de trabalho, o trabalhador terá o direito a:

- a) uma pensão no caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial;
- b) uma indemnização no caso de incapacidade temporária absoluta ou parcial.

2. Será concedido um suplemento de indemnização às vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade e que necessitem da assistência constante de outra pessoa.

3. Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, haverá lugar à pensão de sobrevivência.

4. O regime jurídico de pensões e indemnizações emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais é regulado, nos termos da legislação específica.

ARTIGO 163

(Data de vencimento de pensões e indemnizações)

1. As pensões por incapacidade permanente começam a vencer-se no dia seguinte ao da alta e as indemnizações por incapacidade temporária no dia seguinte ao do acidente.

2. As pensões por morte começam a vencer-se no dia seguinte ao da verificação desta.

3. Qualquer interessado pode requerer a revisão da pensão por incapacidade permanente, alegando modificação nessa incapacidade, desde que, sobre a data da fixação da pensão ou da última revisão, tenham decorrido mais de seis meses e menos de cinco anos.

ARTIGO 164

(Perda do direito à indemnização)

São motivos suficientes para a perda do direito à indemnização os actos praticados por qualquer trabalhador sinistrado que:

- a) voluntariamente agravar as suas lesões ou, pelo seu manifesto desleixo, contribuir para o seu agravamento;
- b) deixar de observar as prescrições do médico assistente ou de utilizar os serviços de readaptação profissional postos à sua disposição;
- c) fazer intervir no tratamento qualquer outra entidade que não o médico assistente;
- d) não se apresentar ao médico ou ao tratamento que lhe for prescrito.

ARTIGO 165

(Prescrição do direito à indemnização)

O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional, ou a percepção dos valores a

que tiver direito, prescreve decorridos respectivamente doze meses após o sinistro ou três anos após a fixação da indemnização ou do último pagamento.

CAPÍTULO V

Emprego e Formação Profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

ARTIGO 166

(Direito ao trabalho)

1. O direito ao trabalho para todos os cidadãos, sem discriminação de qualquer natureza, tem por princípios básicos a capacidade e a aptidão profissional do indivíduo e a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou tipo de trabalho.

2. A formação, o aperfeiçoamento, a reciclagem e a reconversão profissionais dos trabalhadores e especialmente dos jovens, têm por finalidade desenvolver as capacidades e a aquisição de conhecimentos, facilitar-lhes o acesso ao emprego, aos níveis profissionais superiores, tendo em vista a sua realização pessoal e a promoção do desenvolvimento económico, social e tecnológico do País.

ARTIGO 167

(Trabalhadores emigrantes)

1. No âmbito do direito à livre circulação de pessoas e da sua fixação em território estrangeiro, os trabalhadores emigrantes têm direito à protecção das autoridades nacionais competentes e à igualdade de direitos e oportunidades no quadro dos acordos governamentais celebrados na base de independência, respeito mútuo, reciprocidade de interesses e de relações harmoniosas entre os respectivos povos.

2. No âmbito das suas relações externas com outros países compete ao Estado definir o regime jurídico do trabalho migratório.

3. Ao Estado e instituições públicas ou privadas cabe criar e manter em funcionamento serviços apropriados encarregues de proporcionar aos trabalhadores emigrantes informação exacta sobre os seus direitos e obrigações no estrangeiro, as facilidades de deslocação, bem como os direitos e garantias no seu regresso ao País.

SECÇÃO II

Emprego

ARTIGO 168

(Gestão do mercado de emprego)

Para execução das medidas de política de emprego o Estado desenvolve as suas actividades nos domínios da organização do mercado de emprego com vista à colocação dos trabalhadores em postos de trabalho adequados à sua qualificação profissional e às demandas das entidades empregadoras, através dos estudos da evolução dos programas de emprego, da informação, orientação e formação profissional e do funcionamento de serviços públicos e gratuitos de colocação.

ARTIGO 169

(Medidas de promoção de emprego)

Constituem medidas de promoção de emprego:

- a) a preparação e execução dos planos e programas de desenvolvimento, envolvendo todos os organismos do Estado e em colaboração com os parceiros sociais, em actividades articuladas e coordenadas nas áreas de criação, manutenção e recuperação de postos de trabalho;

- b) o apoio à viabilização das iniciativas individuais e colectivas que visem a criação de oportunidades de emprego e de trabalho, bem como na promoção de investimentos geradores de emprego nos vários sectores da actividade económica e social;
- c) os incentivos à mobilidade profissional e geográfica dos trabalhadores e suas famílias na medida conveniente ao equilíbrio da oferta e da procura de emprego e em função da aplicação de investimentos sectoriais e regionais para a promoção social de grupos sócio-profissionais;
- d) a definição de programas de informação e orientação profissional dos jovens e dos trabalhadores, visando capacitar os cidadãos e as comunidades para a escolha livre da profissão e género de trabalho, segundo as suas capacidades individuais e as exigências do desenvolvimento do País;
- e) o desenvolvimento de actividades de cooperação com países estrangeiros no domínio do trabalho migratório;
- f) a organização de serviços públicos e gratuitos de colocação;
- g) a regulamentação e supervisão das actividades privadas de colocação de trabalhadores, licenciando, controlando e fiscalizando o seu exercício.

Secção III

Trabalhadores estrangeiros**ARTIGO 170****(Princípios gerais)**

1. As entidades empregadoras devem criar condições para a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração das empresas.

2. Os trabalhadores estrangeiros que exerçam actividades profissionais no País têm o direito à igualdade de tratamento e oportunidades relativamente aos trabalhadores nacionais no quadro das normas e princípios do direito internacional e em obediência às cláusulas de reciprocidade acordadas entre a República de Moçambique e qualquer outro país, sem prejuízo das disposições da lei que reservem exclusivamente a cidadãos nacionais determinadas funções ou que prevejam restrições para o recrutamento de estrangeiros em razão do interesse público.

3. As entidades empregadoras, nacionais ou estrangeiras, só podem ter ao seu serviço, ainda que não remunerado, indivíduos de nacionalidade estrangeira mediante autorização competente do Ministro do Trabalho ou das entidades a quem este delegar.

4. O disposto no número anterior aplica-se ainda aos administradores, directores, gerentes e mandatários, bem como às entidades empregadoras representantes de empresas estrangeiras em relação aos empregados ou delegados das suas representações.

5. Exceptuam-se do disposto nos nºs 3 e 4 do presente artigo, os mandatários e representantes das entidades empregadoras aos quais é emitida permissão de trabalho.

ARTIGO 171**(Condições para a contratação de trabalhadores estrangeiros)**

1. O trabalhador estrangeiro deve possuir as qualificações profissionais e a especialidade de que o País necessita e a sua admissão só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente.

2. Sempre que as entidades referidas nos nºs 3 e 4 do artigo anterior pretendam utilizar os serviços de indivíduos de nacionalidade estrangeira, devem requerê-lo ao Ministro do Trabalho, indicando a sua denominação, sede e ramo de actividade, identificação dos trabalhadores a admitir, as tarefas a executar, a remuneração prevista, as qualificações profissionais devidamente comprovadas e a duração do contrato.

3. Os mecanismos e procedimentos para a contratação de indivíduos de nacionalidade estrangeira, bem como as condições para o exercício das funções de direcção e chefia, serão definidos em diploma específico.

ARTIGO 172**(Restrições à contratação de trabalhadores estrangeiros)**

1. Sem prejuízo das disposições da lei que conceda autorização de residência, é vedada a contratação de cidadãos estrangeiros quando entrados no País mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios e de estudante.

2. O trabalhador estrangeiro com residência temporária não deve permanecer em território nacional findo o período de vigência do contrato em virtude do qual entrou em Moçambique.

Secção IV

Formação profissional**ARTIGO 173****(Objectivos)**

1. A formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais são regidos pelo Estado e tem por finalidade assegurar o desenvolvimento de capacidades e a aquisição das habilidades e dos conhecimentos necessários para o exercício de uma profissão qualificada dos jovens e adultos, facilitando-lhes o acesso ao mercado de trabalho.

2. Ao Estado incumbe promover acções destinadas à formação e reconversão profissional dos trabalhadores, tendo em vista o acesso a categorias profissionais superiores e à sua adequação às exigências dos postos de trabalho.

ARTIGO 174**(Aprendizagem)**

1. As empresas podem admitir aprendizes nos trabalhos relativos à especialidade profissional a que a aprendizagem se refere, devendo esta permitir-lhe acesso na respectiva carreira profissional.

2. Para efeitos do número anterior, a aprendizagem terá duração variável conforme os usos relativos à profissão.

3. Não podem ser admitidos nos estabelecimentos ou empresas, para aprendizagem, jovens com idade inferior a doze anos.

ARTIGO 175**(Contratos de aprendizagem)**

1. Contrato de aprendizagem é aquele pelo qual um estabelecimento ou empresa se compromete a assegurar, em colaboração com outras instituições, a formação profissional do aprendiz, ficando este obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação.

2. O contrato de aprendizagem está sujeito à forma escrita e contém obrigatoriamente a identificação das partes contraentes, o conteúdo e duração da aprendizagem, o horário e local em que será ministrada a aprendizagem e o montante da bolsa de formação, bem como as condições para a rescisão do contrato.

3. Podem ser celebrados contratos - promessa de contratos de trabalho com os aprendizes que os possibilitem a exercer a profissão ao serviço das entidades que tenham ministrado a aprendizagem.

4. As normas regulamentares da aprendizagem de cada profissão ou grupo de profissões serão definidas mediante proposta das entidades interessadas, por diploma do Ministro do Trabalho.⁹

ARTIGO 176

(Cursos de formação profissional)

1. Os cursos de formação profissional têm por finalidade proporcionar a aquisição ou aperfeiçoamento de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento requeridos para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões e podem ser ministrados por qualquer entidade qualificada do sector público ou privado, tendo em conta a realidade económica e social do País e as exigências do mercado de emprego.

2. Devem ser assegurados os direitos e expectativas dos formandos pelas entidades que ministrem os cursos, mediante a celebração de contratos entre a entidade formadora e o formando.

3. O contrato celebrado com menores em idade escolar para efeitos de formação e capacitação profissional carece de autorização prévia dos seus representantes legais e do Ministério da Educação.

4. O regime que regula a situação jurídica dos formandos e o funcionamento dos estabelecimentos que ministrem cursos de formação profissional, total ou parcialmente financiados por fundos públicos, constará de diploma específico.

5. Findo o curso de formação profissional com aproveitamento, os formados poderão ser submetidos a estágios com vista à sua adaptação aos processos de trabalho em função da natureza e das exigências técnicas das tarefas a executar.

Secção V

Avaliação profissional de trabalhadores

ARTIGO 177

(Conceito e fins)

1. A avaliação é a verificação, segundo regras previamente estabelecidas, da aptidão e requisitos de qualificação que o trabalhador deve possuir para desempenhar determinadas funções.

2. A avaliação tem por finalidade garantir a ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores que reúnam as condições adequadas e contribuir para o ordenamento salarial.

3. A avaliação tem lugar nos seguintes casos:

- a) quando seja necessário preencher postos de trabalho vagos;
- b) quando se pretenda averiguar os motivos do baixo rendimento de um trabalhador;

c) a pedido do trabalhador;

d) por decisão do Tribunal do Trabalho;

e) por decisão da direcção da empresa ou estabelecimento, ou sob proposta do órgão sindical competente.

4. As empresas ou estabelecimentos onde as condições o permitam, poderão constituir comissões de avaliação dos seus trabalhadores.

ARTIGO 178

(Promoção de trabalhadores)

1. Considera-se promoção a passagem do trabalhador para uma categoria correspondente a funções de complexidade, exigências, grau de responsabilidade e salário superiores.

2. Na promoção dos trabalhadores deve tomar-se em conta, para além das suas qualificações, conhecimentos e capacidades, a atitude demonstrada perante o trabalho, o esforço de valorização profissional, a conduta disciplinar e a experiência e antiguidade nas funções.

3. A promoção deve ser registada no processo individual do trabalhador e aditada no seu contrato de trabalho.

4. As entidades empregadoras devem divulgar pelos trabalhadores o quadro de pessoal da empresa ou estabelecimento, bem como as condições de acesso e promoção na base do qual se promoverão as acções de formação profissional e de reciclagem.

ARTIGO 179

(Carteira profissional)

As qualificações profissionais reconhecidas aos trabalhadores são registadas em carteira profissional.

ARTIGO 180

(Habilitações profissionais)

As habilitações profissionais conferidas pelos cursos de formação profissional são estabelecidas pelo órgão da administração do trabalho e atribuídas pelas respectivas instituições de formação.

ARTIGO 181

(Garantias do trabalhador)

Quando as funções exercidas pelo trabalhador não corresponderem às suas qualificações, o Tribunal do Trabalho, oficiosamente ou a pedido do trabalhador, notificará a entidade empregadora sobre o posto de trabalho compatível com aquelas qualificações.

CAPITULO VI

Segurança Social

Secção I

Princípios gerais

ARTIGO 182

(Sistema de segurança social)

1. Todos os trabalhadores têm direito à segurança social, à medida das condições e possibilidades financeiras do desenvolvimento da economia nacional.

2. O sistema de segurança social compreende vários ramos, a entidade gestora do sistema e abrange todo o território nacional.

3. É permitida a constituição de instituições e esquemas particulares e complementares ao sistema de segurança social.

ARTIGO 183

(Objectivos do sistema de segurança social)

O sistema de segurança social visa garantir a subsistência material e a estabilidade social dos trabalhadores nas situações de falta ou redução de capacidade para o trabalho e na velhice, bem como a sobrevivência dos seus familiares, em caso de morte.

ARTIGO 184

(Âmbito de aplicação pessoal)

1. São abrangidos pelo sistema de segurança social:
 - a) os trabalhadores assalariados nacionais e estrangeiros com residência permanente no País;
 - b) os familiares a cargo dos trabalhadores abrangidos pela alínea anterior;
 - c) outras categorias de trabalhadores.
2. Os trabalhadores moçambicanos no estrangeiro podem ser abrangidos pelas disposições da presente Lei, desde que tenham sido celebrados acordos sobre a matéria.

ARTIGO 185

(Idade de reforma por velhice)

A idade de reforma normal dos homens e das mulheres fixa-se em sessenta e cinquenta e cinco anos respectivamente.

ARTIGO 186

(Reforma por tempo de inscrição e contribuição)

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, tem igualmente direito à reforma o trabalhador que, independentemente da sua idade, tiver sido inscrito no sistema há pelo menos trinta anos e tenha completado vinte e cinco anos com a entrada de contribuições.

ARTIGO 187

(Âmbito de aplicação material)

O sistema de segurança social compreende os seguintes ramos:

- a) de doença;
- b) de subsídio por morte;
- c) de pensões de velhice, invalidez e sobrevivência;
- d) outras prestações de segurança social a criar, desde que as condições sócio-económicas assim o justifiquem e permitam.

ARTIGO 188

(Inscrição obrigatória)

1. É obrigatória a inscrição no sistema de segurança social dos trabalhadores referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 184 e das respectivas entidades empregadoras.
2. As entidades empregadoras são obrigadas a inscrever no sistema de segurança social os trabalhadores ao seu serviço.

3. A obrigatoriedade de inscrição no sistema de segurança social não se aplica aos trabalhadores estrangeiros residentes que se encontrem a prestar serviço na República de Moçambique, desde que provem estarem abrangidos por um sistema de segurança social de outro país, sem prejuízo do que esteja estabelecido em legislação moçambicana aplicável.

4. Os efeitos da inscrição não se extinguem pelo decurso do tempo.

ARTIGO 189

(Manutenção voluntária da inscrição)

* Todo o trabalhador que, tendo estado inscrito no sistema de segurança social, deixa de pertencer às categorias previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 184, pode manter-se voluntariamente inscrito nos regimes de pensões e de subsídio por morte.

ARTIGO 190

(Conservação de direitos)

1. É aplicável ao sistema de segurança social o princípio de conservação dos direitos adquiridos e em formação.
2. Os beneficiários mantêm os direitos às prestações pecuniárias do sistema de segurança social, ainda que transfiram a residência do território nacional, conforme o que estiver estabelecido em convenções ou acordos bilaterais.

ARTIGO 191

(Gestão de sistema)

1. A gestão de sistema de segurança social é confiada a uma entidade pública, dotada de personalidade jurídica, de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.
2. A entidade pública referida no número anterior é dirigida por um órgão de composição paritária de representantes do Estado, das entidades empregadoras e dos trabalhadores.

ARTIGO 192

(Articulação de sistemas)

1. É instituída a articulação entre o sistema de segurança social referido na presente Lei e o dos funcionários do Estado.
2. Todo o trabalhador moçambicano que passe de um sistema para outro conserva a integridade dos direitos adquiridos, que serão inteiramente válidos no sistema para onde transita.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, a passagem do trabalhador de um sistema para outro implica também a transferência das reservas matemáticas.

Secção II

Organização financeira do sistema

ARTIGO 193

(Receitas do sistema)

1. Constituem receitas do sistema de segurança social:
 - a) as contribuições das entidades empregadoras e dos trabalhadores;

- b) as multas e juros de mora devidos pelas entidades empregadoras por atrasos na entrega das folhas de remunerações ou no pagamento das contribuições;
- c) os rendimentos produzidos pelos investimentos de bens afectos às reservas;
- d) as transferências do Estado e de outras entidades públicas ou privadas;
- e) as transferências de organismos estrangeiros;
- f) os donativos, legados ou heranças;
- g) o produto de participações previstas na lei ou regulamento;
- h) outras receitas legalmente previstas ou permitidas.

2. As receitas do sistema de segurança social são arrecadadas e administradas pela respectiva entidade gestora.

ARTIGO 194

(Despesas do sistema)

Constituem despesas do sistema de segurança social:

- a) encargos com as prestações de segurança social;
- b) encargos com a administração do sistema;
- c) outros encargos legais.

ARTIGO 195.

(Orçamento da segurança social)

As operações do sistema de segurança social são objecto de orçamento anual de receitas e despesas sujeito à homologação do Ministro do Trabalho e à fiscalização e julgamento do Tribunal Administrativo nos termos da lei.

ARTIGO 196

(Base de incidência e taxas de contribuições)

Estão sujeitas a contribuição para o sistema de segurança social os salários e os adicionais a definir para o efeito, sendo as respectivas taxas fixadas em percentagem.

ARTIGO 197

(Contribuições das entidades empregadoras e dos trabalhadores)

1. As contribuições para o sistema de segurança social são repartidas entre as entidades empregadoras e os trabalhadores, não podendo as parcelas imputáveis aos trabalhadores exceder, em caso algum, cinquenta por cento do montante daquelas contribuições.

2. A entidade empregadora é responsável pelo pagamento do conjunto das contribuições devidas ao sistema de segurança social, incluída a parcela a cargo do trabalhador.

3. O trabalhador não pode opor-se aos descontos a que está sujeito.

4. A contribuição da entidade empregadora é da sua inteira e exclusiva responsabilidade, sendo nula e de nenhum efeito qualquer convenção em contrário.

ARTIGO 198

(Juros de mora)

1. A entidade empregadora é obrigada a pagar as contribuições globais por que é responsável, nas datas e segundo as modalidades estabelecidas.

2. Quando as contribuições devidas não forem pagas no prazo determinado, são devidos juros de mora cujo modo de cálculo é fixado em diploma específico.

ARTIGO 199

(Folha de remunerações)

A entidade empregadora é obrigada a entregar, mensalmente, uma folha de remunerações, da qual conste, para cada um dos trabalhadores ao seu serviço, o valor do salário e adicionais sobre os quais incidam contribuições para segurança social.

ARTIGO 200

(Isenções fiscais)

A entidade gestora do sistema de segurança social goza das isenções fiscais reconhecidas por lei ao Estado.

ARTIGO 201

(Inalienabilidade do património)

1. Os bens e os créditos da entidade gestora do sistema de segurança social são inalienáveis e impenhoráveis.

2. Os credores portadores de títulos executórios, na ausência de decisão competente, e de modo a assegurar os respectivos pagamentos, podem requerer ao Ministro do Trabalho que os mesmos sejam inscritos no orçamento anual do sistema.

ARTIGO 202

(Título executivo)

1. Se o devedor não regularizar a sua situação no prazo legalmente estabelecido, pode a entidade gestora do sistema de segurança social, independentemente da acção penal a propor por quem nela tiver interesse, emitir título com força executiva ou um aviso ao terceiro fiador.

2. O título executivo referido no número anterior é equiparado à decisão com trânsito em julgado.

3. O executado pode opor-se à execução com fundamento na inexistência ou inexactidão da dívida.

4. A oposição suspende a execução.

ARTIGO 203

(Responsabilidade de terceiros)

1. Quando o facto que originou as prestações é devido a culpa de um terceiro, deve-se pagar ao trabalhador ou a seus familiares as prestações a que tiverem direito, sob reserva de recurso contra o terceiro responsável.

2. O trabalhador ou os seus familiares conservam o direito de reclamar, contra o terceiro responsável a reparação do prejuízo causado conforme as regras de direito comum.

3. A entidade gestora do sistema de segurança social fica sub-rogada de pleno direito ao trabalhador ou aos seus familiares na acção contra o terceiro responsável pelo montante das prestações concedidas ou dos capitais constitutivos correspondentes.

4. Só é oponente à entidade referida no número anterior o acordo entre o trabalhador ou seus familiares e o terceiro responsável desde que aquela entidade tenha sido convidada a intervir nesse acordo.

ARTIGO 204

(Privilégios creditórios)

1. Os créditos da entidade gestora do sistema de segurança social gozam de privilégios idênticos aos do Tesouro graduando-se imediatamente a seguir aos do Estado.

2. Em caso de falência ou de liquidação judicial, os privilégios exercem-se a contar da data da respectiva sentença.

SECÇÃO III

Contencioso

ARTIGO 205

(Contencioso da segurança social)

1. Os conflitos resultantes da aplicação da legislação sobre segurança social serão dirimidos pelos tribunais do trabalho.

2. As contestações de ordem médica relativas ao estado do trabalhador ou dos seus sobreviventes, designadamente, quanto à existência de uma invalidez, dão lugar à aplicação de um processo de junta de saúde.

3. As contestações serão objecto de uma peritagem e, sendo caso disso, de uma contra-peritagem, em termos a definir por despacho conjunto dos Ministros da Saúde e do Trabalho.

ARTIGO 206

(Recurso gracioso)

Antes de serem submetidas ao órgão judicial competente, as reclamações formuladas contra as decisões tomadas pela direcção da entidade gestora do sistema de segurança social são obrigatoriamente presentes à uma instância de recursos gratuitos nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO VII

Fiscalização e Contravenções

SECÇÃO I

Inspecção

ARTIGO 207

(Controlo da legalidade laboral)

1. O controlo da legalidade laboral é realizado pela Inspecção do Trabalho, competindo-lhe a fiscalização do cumprimento dos deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores.

2. Os agentes da Inspecção do Trabalho têm livre acesso a todos os estabelecimentos sujeitos à sua fiscalização, devendo as entidades empregadoras facultar-lhes os elementos necessários ao desempenho das suas funções.

3. Os direitos, deveres e demais prerrogativas legais conferidos aos inspectores do trabalho constam de diploma específico.

4. Todos os serviços e autoridades administrativas e policiais devem prestar aos agentes de inspecção o apoio de que careçam para o cabal exercício das suas funções.

ARTIGO 208

(Competências da Inspecção do Trabalho)

1. Compete à Inspecção do Trabalho fiscalizar e garantir o cumprimento da presente Lei e demais disposições legais que regulamentem aspectos da vida laboral, e denunciar aos órgãos estatais competentes as violações relativas a normas cujo cumprimento não lhe cabe fiscalizar.

2. Em caso de perigo iminente para a vida ou integridade física dos trabalhadores, podem os agentes da Inspecção do Trabalho tomar medidas de execução imediata destinadas a prevenir esse perigo, submetendo a decisão tomada à confirmação superior no prazo de vinte e quatro horas.

ARTIGO 209

(Âmbito de actuação)

A Inspecção do Trabalho exerce a sua acção em todo território nacional e em todos os ramos de actividade sujeitos à sua fiscalização, nas empresas públicas, estatais, mistas, privadas e cooperativas, bem como nas organizações económicas e sociais nacionais e estrangeiras que empreguem a mão-de-obra assalariada.

ARTIGO 210

(Sigilo profissional)

1. Os agentes da Inspecção do Trabalho são obrigados, sob pena de demissão e sem prejuízo da aplicação das sanções da Lei Penal, a guardar sigilo profissional, não podendo, em caso algum, revelar segredos de fabrico, cultivo ou comércio nem, de um modo geral, quaisquer processos de exploração económica de que porventura tenham conhecimento no desempenho das funções.

2. São consideradas estritamente confidenciais todas as fontes de denúncia de factos que configurem infracções às disposições legais ou contratuais, ou que assinalem defeitos de instalação, não podendo o pessoal ao serviço da Inspecção do Trabalho revelar que a visita de inspecção é consequência de denúncia.

3. Os inspectores do trabalho não podem ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas ou estabelecimentos sujeitos à sua fiscalização.

SECÇÃO II

Contravenções

ARTIGO 211

(Conceito)

Para efeitos da presente Lei, contravenção é toda a violação ou não cumprimento das normas do direito do trabalho constantes das leis, instrumentos de regulamentação colectiva, regulamentos e determinações do Governo, designadamente nos domínios do emprego, formação profissional, salários, higiene, segurança e saúde dos trabalhadores e da segurança social.

ARTIGO 212

(Negligência)

A negligência nas contravenções laborais é sempre punível.

ARTIGO 213

(Auto de notícia)

1. Os agentes da Inspeção do Trabalho levantam autos de notícia quando, no exercício das suas funções, verificarem e comprovarem pessoal e directamente quaisquer infracções às normas cuja fiscalização lhes incumbe realizar, fixando um prazo ao estabelecimento para cumprimento e reparação das normas violadas.

2. A eficácia do auto de notícia e o seu valor dependem da confirmação do mesmo pela autoridade competente.

3. Após confirmação, o auto de notícia não pode ser anulado, susinado ou declarado sem efeito, prosseguindo os seus trâmites com força de corpo de delito, salvo verificação posterior de irregularidade insanável ou inexistência da infracção, apuradas na sequência da reclamação apresentada pelo autuado no prazo concedido para pagamento voluntário.

Secção III

Regime sancionatório

ARTIGO 214

(Sanções gerais)

1. Por violação das normas estabelecidas na presente Lei e demais legislação laboral são aplicadas multas cujos montantes são calculados nos seguintes termos:

- a) sempre que outro valor mais elevado não resulte da aplicação das sanções específicas, a violação de quaisquer normas jurídico-laborais é punida com multa num montante variável de um a dez salários mínimos por cada trabalhador abrangido;
- b) quando a violação se referir a uma generalidade de trabalhadores, o montante da multa a aplicar é, de acordo com a sua gravidade, de um a quarenta salários mínimos;
- c) a não constituição das comissões de segurança no trabalho, nos casos exigidos por lei ou regulamentação colectiva de trabalho, é punida nos termos da alínea anterior, elevando-se para o dobro os respectivos montantes de multa no caso de as mesmas não terem sido constituídas após notificação da Inspeção do Trabalho;
- d) a inobservância do disposto nas normas legais sobre o regime de emprego de trabalhadores estrangeiros em Moçambique é punida, por cada trabalhador estrangeiro em relação ao qual se verifique a infracção, com a multa de dez a oitenta salários mínimos e suspenso o trabalhador estrangeiro ilegalmente ao serviço da entidade empregadora;
- e) a falta de comparência das entidades empregadoras ou seus representantes nos serviços da Inspeção do Trabalho, quando notificados para serem ouvidos em declarações, prestar informações, proceder a entrega ou exibição de documentos, em virtude de se ter constatado determinado facto que exija tal procedimento, constitui transgressão punível com multa de dois a vinte salários mínimos;

f) a prática sucessiva de idêntica contravenção, no período de um ano a contar da data de notificação do auto de notícia correspondente à última contravenção, constitui transgressão agravada, sendo as multas aplicáveis elevadas para o dobro nos seus mínimo e máximo.

2. A recusa da notificação constitui crime de desobediência punível nos termos da lei.

3. Para efeitos do presente artigo, considera-se salário mínimo o que estiver em vigor para cada ramo de actividade à data da verificação da infracção.

ARTIGO 215

(Sanções especiais)

1. O não cumprimento do disposto nos artigos 130, 133, 134 e 136 suspende as garantias previstas no n.º 3 do artigo 132 e constitui infracção disciplinar.

2. O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 129, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 130 e no n.º 3 do artigo 132, é punido com a multa, cujo montante variará entre dois a dez salários mínimos.

3. A violação do disposto no n.º 1 do artigo 130 e no artigo 139 constitui infracção disciplinar e faz incorrer os trabalhadores em greve em responsabilidade civil e penal nos termos da lei geral.

4. A entidade empregadora que violar o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 131 indemnizará os trabalhadores em seis vezes o salário referente ao tempo em que tiver durado o *lock-out*, sem prejuízo da multa que lhe couber pela infracção cometida.

CAPÍTULO VIII

Disposições Finais

ARTIGO 216

(Legislação complementar)

Legislação complementar estabelecerá as disposições específicas sobre a matéria contida na presente lei, no prazo de cento e oitenta dias a partir da data do início da sua vigência.

ARTIGO 217

(Norma revogatória)

São revogados o Decreto-Lei n.º 1/76, de 6 de Janeiro, as Leis n.ºs 8/85, de 14 de Dezembro, 6/91, de 9 de Janeiro, 12/91, de 30 de Julho, 23/91, de 31 de Dezembro, 27/91, de 31 de Dezembro, os Decretos n.ºs 5/87, de 30 de Janeiro, 6/87, de 30 de Janeiro, 9/89, de 3 de Junho, 33/90, de 24 de Dezembro, 29/95, de 17 de Julho e todas as disposições legais que contrariem a presente Lei.

ARTIGO 218

(Entrada em vigor)

A presente Lei entra em vigor noventa dias após a sua publicação. Aprovada pela Assembleia da República, aos 30 de Abril de 1998.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Joaquim Mulémbwè*.

Promulgada em 20 de Julho de 1998.

Publique-se.

O Presidente da República, JOAQUIM ALBERTO CHISSANO.

Preço — 13 248,00 MT
IMPRESA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE