Quarta-feira, 27 de Dezembro de 2023 I Série – N.º 245

DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE ANGOLA

Preço deste número - Kz: 4.420,00

SUMÁRIO

Assembleia Nacional

Lei n.º 12/23 8386

Lei Geral do Trabalho. Revoga a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, a Rectificação n.º 15/15, de 2 de Outubro, bem como todas as disposições que contrariam o disposto na presente Lei.

ASSEMBLEIA NACIONAL

Lei n.º 12/23

de 27 de Dezembro

A aprovação da Constituição da República de Angola em 2010 lançou as premissas constitucionais para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, bem como reconfigurou o catálogo dos direitos fundamentais.

Considerando a necessidade de se densificar o conteúdo valorativo dos direitos fundamentais para a execução das medidas de politicas do desenvolvimento socioeconómico, sustentável e inclusivo;

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

LEI GERAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

Princípios Gerais

ARTIGO 1.º
(Âmbito de aplicação)

1. A Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os Contratos de Trabalho celebrados entre pessoas singulares e empresas públicas, privadas, mistas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e representações diplomáticas e consulares.

2. A Lei Geral do Trabalho aplica-se ainda aos Contratos de Trabalho celebrados no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no Pais ao serviço de empregadores nacionais, sem prejuizo das disposições mais favoráveis para o trabalhador e das regras de ordem pública do local da execução do contrato.

3. A presente Lei aplica-se supletivamente aos Contratos de Trabalho que se pretende executar em Angola, celebrados entre estrangeiros não residentes e empresas nacionais ou estrangeiras.

ARTIGO 2.º
(Exclusão do âmbito de aplicação)

Ficam excluidos do âmbito de aplicação da presente Lei:

a) As relações de trabalho estabelecidas pelas representações diplomáticas ou consulares de Estados ou de organizações internacionais, que exercem actividade no âmbito das Convenções de Viena;

b) As relações de trabalho estabelecidas pela Administração Pública Directa, pelas Autarquias Locais, pelos Institutos Públicos ou por qualquer outro organismo do Estado não abrangido pela presente Lei;

c) As relações de trabalho estabelecidas com os membros dos órgãos de Administração e gestão de empresas ou organizações sociais, bem como consultores, desde que apenas realizem tarefas inerentes a tais cargos, sem vínculo de subordinação titulado por Contrato de Trabalho.

ARTIGO 3.º
(Definições)

Para efeitos da presente Lei considera-se:

a) Armador: — pessoa singular ou colectiva que, sendo ou não proprietária da embarcação, navio ou outro engenho marítimo e assegura as condições técnicas e de segurança para a sua navegação e exploração comercial e, em consequência, goza de modo pleno e exclusivo dos direitos de uso, fruição e disposição da embarcação, navio ou outro engenho marítimo em nome de quem é efetuado o seu registo;

b) Centro de Trabalho: — cada uma das unidades da entidade empregadora, fisicamente separadas, em que é exercida uma determinada actividade, empregando um conjunto de trabalhadores sob uma autoridade comum;

c) Contrato de Trabalho: o acordo pelo qual uma pessoa singular se obriga a colocar a sua capacidade manual ou intelectual à disposição de uma pessoa colectiva ou singular, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração;

d) Contrato de Aprendizagem: o acordo pelo qual a entidade empregadora se obriga a dar uma formação profissional metódica, completa e prática a uma pessoa que, no inicio da aprendizagem, tenha idade compreendida entre 14 e 17 anos, e esta se obriga a conformar-se com as instruções e directivas dadas, e a executar, devidamente acompanhada, os trabalhos que lhe sejam confiados, com vista à sua aprendizagem, nas condições e durante o tempo acordados;

e) Contrato de Comissão de Serviço: — o acordo pelo qual um trabalhador pertencente ao quadro da entidade empregadora ou uma pessoa estranha ao mesmo se obriga a exercer funções de direcção ou chefia de um estabelecimento ou serviço ou de outras formas de responsabilidade superior pelas actividades duma unidade de serviço da entidade empregadora, bem como das funções de secretariado de pessoal de membros do órgão de administração ou de direcção e ainda de outras funções exigindo uma especial relação de confiança;

f) Contrato de Estágio: — o acordo pelo qual uma entidade empregadora se obriga a receber em trabalho prático, a fim de aperfeiçoar os seus conhecimentos e adequá-los ao nivel da habilitação académica, uma pessoa detentora de um curso

técnico ou profissional, ou de um curso profissional ou laboral oficialmente reconhecido, com 18 a 25 anos, ou uma pessoa com 18 a 30 anos não detentora de qualquer dos cursos mencionados, desde que, num caso e noutro, o estagiário não tenha antes celebrado um Contrato de Trabalho com o mesmo ou outra entidade empregadora;

g) Contrato de Trabalho no Domicílio: — aquele em que o exercício da actividade laboral é realizada no domicilio ou em centro de trabalho do trabalhador ou em local livremente escolhido por esse;

h) Contrato de Trabalho Rural: — o acordo celebrado para o exercício de actividade profissional na agricultura, silvicultura e pecuária, sempre que o trabalho esteja dependente do ritmo das estações e das condições climáticas;

i) Contrato de Trabalho a Bordo de Embarcações: — o acordo que é celebrado entre um armador ou o seu representante e um marinheiro, tendo por objecto um trabalho a realizar a bordo de uma embarcação da marinha, de comércio ou de pesca;

j) Contrato de Trabalho a Bordo de Aeronaves: o acordo que é celebrado entre a entidade empregadora ou sua representante e uma pessoa singular, tendo por objecto um trabalho a realizar a bordo de aeronave de aviação comercial;

k) Contrato de Trabalho Desportivo: o acordo pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma pessoa colectiva ou singular que promova ou participe em actividades desportivas, sob autoridade e direcção desta, sem prejuizo de regime específico;

l) Contrato de Trabalho Doméstico: — o acordo pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob direcção e autoridade desta, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros, nomeadamente:

i. Preparação e confecção de refeição;

ii. Lavagem e tratamento de roupas;

iii. Limpeza e arrumação da casa;

iv. Vigilância e assistência a pessoas idosas, crianças e doentes;

v. Execução de serviços de jardinagem;

vi. Serviço de apoio de transporte familiar;

vii. Coordenação, supervisão ou execução de tarefas do tipo das mencionadas na presente alínea.

m) Contrato de Grupo: o acordo pelo qual um grupo de pessoas singulares se obriga a colocar a sua actividade à disposição de uma entidade empregadora, sendo que esta não assume essa qualidade em relação a cada um dos membros do grupo, mas apenas em relação ao chefe do grupo;

n) Contrato de Trabalho Temporário: — o acordo celebrado entre uma pessoa colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária da utilização de trabalhadores a terceiros, designada empresa de trabalho temporário, e uma pessoa singular, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição paga por aquele, a prestar temporariamente a sua actividade profissional a um terceiro, designado por utilizador;

o) Despedimento Individual por Justa Causa: é a ruptura do contrato, depois de concluído o periodo experimental, quando houver, que resulte da decisão unilateral da entidade empregadora e que se fundamenta na violação grave dos deveres dos trabalhadores;

p) Entidade Empregadora: — toda pessoa singular ou colectiva de direito público ou privado que organiza, dirige e recebe o trabalho de um ou mais trabalhadores;

q) Empresa: — toda organização estável e relativamente continuada de instrumentos, meios e factores agregados e ordenados pelo empregador, visando uma actividade produtiva ou prestação de serviços e cujos trabalhadores estão sujeitos, individual e colectivamente, ao regime da presente Lei e demais fontes de Direito do Trabalho;

r) Horário de Trabalho: a determinação das horas de inicio e termo do período normal de trabalho diário, os intervalos diários de descanso e refeição e do dia de descanso semanal;

s) Horário Variável: — aquele em que o início e o termo do trabalho não são comuns a todos os trabalhadores, e em que cada um goza de liberdade na escolha do seu horário de trabalho, dentro das condições estabelecidas por lei;

t) Infracção Disciplinar: todo e qualquer comportamento censurável de qualquer trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 84.º da presente Lei.

u) Local de Trabalho: o centro de trabalho onde o trabalhador exerce a sua actividade com regularidade e permanência;

v) Marinheiro: — toda a pessoa singular, que se obriga, para com o armador ou o seu representante, a exercer a sua actividade profissional a bordo de uma embarcação;

w) Menor: pessoa singular que não tenha completado 18 anos de idade.

x) Periodo Normal de Trabalho: o periodo durante o qual o trabalhador está à disposição da entidade empregadora para execução das tarefas profissionais a que se obrigou com o estabelecimento da relação juridico-laboral, e que tem como contrapartida o salário base;

y) Período Experimental: — a fase inicial do Contrato de Trabalho que se destina à apreciação da qualidade dos serviços do trabalhador e do seu rendimento, por parte da entidade empregadora, e da apreciação das condições de trabalho, de remuneração, de higiene e segurança e do ambiente social da entidade empregadora, por parte do trabalhador;

z) Regime de Disponibilidade: — o regime em que o trabalhador, fora do seu período normal de trabalho, deve manter-se à disposição da entidade empregadora, dentro ou fora do centro de trabalho, a fim de acorrer a necessidades extraordinárias e imprevistas de exercício laboral;

aa) Salário: — contraprestação paga directamente pela entidade empregadora ao trabalhador, em virtude da prestação de trabalho durante um determinado período;

bb) Teletrabalho: — a actividade laboral realizada habitualmente fora do domicílio profissional da entidade empregadora, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação;

cc) Trabalhador: pessoa singular, nacional, estrangeira residente ou apátrida, que voluntariamente se obrigou a colocar a sua actividade profissional, mediante remuneração, no interesse de outrem, no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste;

dd) Trabalhador Estrangeiro não Residente: o cidadão estrangeiro, com qualificação profissional, técnica ou científica, contratado em país estrangeiro para exercer a sua actividade profissional no espaço nacional por Tempo Determinado;

ee) Trabalhador Estudante: aquele que se encontra autorizado pela entidade empregadora a frequentar estabelecimento de ensino ou de formação técnico-profissional, no período correspondente ao horário de trabalho;

ff) Trabalhador Nocturno: — aquele cujo horário de trabalho inclui, pelo menos, três horas de trabalho do período que vai das 18 horas de um dia às 6 horas do dia seguinte;

gg) Trabalho Obrigatório ou Compulsivo: — todo o trabalho exigido a uma pessoa singular, sob ameaça ou coacção moral ou física, e para o qual ele não se ofereceu livremente;

hh) Trabalho Extraordinário: — o exercido fora do período normal de trabalho diário, no prolongamento do período normal, no intervalo de descanso e refeição e no dia ou meio-dia de descanso complementar e semanal.

ARTIGO 4.º
(Direito ao Trabalho)

1. Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação.

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

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

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

5. O trabalhador, na prestação da sua actividade laboral, deve fazê-lo sempre com zelo, responsabilidade, solidariedade com colegas e respeito às instruções da entidade empregadora e ou de seus representantes.

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

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

ARTIGO 6.º
(Obrigações do Estado relativas ao Direito ao Trabalho)

1. Para garantir o Direito ao Trabalho, compete ao Estado, através de planos e programas de política económica, financeira e social, assegurar a execução de uma politica de fomento do emprego produtivo e livremente escolhido, e a criação de um sistema de protecção social, nos termos da legislação específica.

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

ARTIGO 7.º
(Fontes de regulação do Direito do Trabalho)

1. Constituem fontes de regulação do Direito do Trabalho:
   a) A Constituição da República de Angola e as Convenções Internacionais do Trabalho de que Angola é parte;
   b) A lei e o costume;
   c) Os regulamentos;

d) As convenções colectivas do trabalho;

e) O Contrato de Trabalho;

f) Os usos profissionais e da empresa.

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

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

CAPÍTULO II

Estabelecimento da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I

Contrato de Trabalho

ARTIGO 8.º

(Constituição)

A relação juridico-laboral constitui-se com a celebração do Contrato de Trabalho.

ARTIGO 9.º

(Contrato Promessa de Trabalho)

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

ARTIGO 10.º

(Capacidade)

1. Por regra podem celebrar Contratos de Trabalho os cidadãos maiores no pleno gozo da sua capacidade civil.

2. É excepcionalmente válida a celebração de Contratos de Trabalho estabelecido com menores entre os 14 e os 17 anos de idade, desde que autorizados pelo representante legal ou, na falta deste, pelo Centro de Emprego ou instituição idónea.

3. O Contrato de Trabalho celebrado com menor sem autorização devida é anulável a pedido do seu representante legal.

ARTIGO 11.º

(Objecto do Contrato de Trabalho)

1. A actividade a que a pessoa se obriga pelo Contrato de Trabalho pode ser predominantemente intelectual ou manual.

2. Sem prejuizo da autonomia técnica e ética inerente aos profissionais liberais, pode o respectivo exercício ser objecto de Contrato de Trabalho.

3. Quando a actividade do trabalhador implicar a prática de negócios jurídicos em nome da entidade empregadora, o Contrato de Trabalho envolve a concessão dos necessários poderes de representação, salvo nos casos em que a lei exija procuração com poderes especiais.

ARTIGO 12.º
(Forma do Contrato de Trabalho)

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

2. Os Contratos de Trabalho especiais e os Contratos de Trabalho por Tempo Determinado só são válidos, se forem celebrados por escrito.

3. O disposto no número anterior não se aplica aos Contratos de Trabalho a termo com fundamento em actividades descritas nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo 15.º da presente Lei, cuja duração não seja superior a 30 dias.

4. A falta de redução do contrato a escrito, quando obrigatória, presume-se da responsabilidade da entidade empregadora e é dado como celebrado por Tempo Indeterminado.

5. Independentemente do momento da entrada em vigor do contrato, tem o trabalhador o direito de, a todo tempo, exigir a redução do contrato por escrito, ficando salvaguardada a efectiva data do início da actividade laboral.

ARTIGO 13.º
(Conteúdo do Contrato de Trabalho)

1. No Contrato de Trabalho, devem constar os seguintes elementos:
   a) Identificação e residência habitual dos contratantes;
   b) Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;
   c) Local de trabalho;
   d) Duração semanal do trabalho normal;
   e) Montante, forma e período de pagamento do salário;
   f) Menção das prestações acessórias ou complementares e das atribuídas em géneros, com indicação dos respectivos valores ou bases de cálculo;
   g) Entrada em vigor e vigência do contrato;
   h) Lugar e data da celebração do contrato;
   i) Assinatura dos dois contratantes.

2. A par dos elementos a que se refere o n.º 1 do presente artigo, nos Contratos de Trabalho por Tempo Determinado devem ser mencionadas as razões determinantes da contratação, a indicação precisa da data da sua conclusão ou do período por que é celebrado ou das condições a que a sua vigência fica sujeita.

3. Na falta das menções exigidas no número anterior, o Contrato de Trabalho considera-se celebrado por Tempo Indeterminado.

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

5. O paradigma dos Contratos de Trabalho é aprovado por regulamento próprio.

ARTIGO 14.º
(Duração do Contrato de Trabalho)

1. O Contrato de Trabalho é celebrado em regra por Tempo Indeterminado.

2. Tendo por pressuposto a natureza da actividade, as funções para as quais é contratado o trabalhador e desde que o mesmo vise acudir necessidades transitórias, o Contrato de Trabalho pode ser celebrado por Tempo Determinado, nos termos do disposto na presente Lei.

3. Salvo disposição expressa em contrário, aos Contratos de Trabalho por Tempo Determinado aplicam-se todas as disposições legais ou convencionais relativas ao Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado.

4. É proibida a celebração de Contratos de Trabalho para vigorar durante toda a vida do trabalhador.

ARTIGO 15.º
(Causas do Contrato de Trabalho por Tempo Determinado)

1. O Contrato de Trabalho por Tempo Determinado só pode ser celebrado nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador temporariamente ausente;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade normal da empresa resultante de acréscimo de tarefas, excesso de encomendas, razão de mercado ou razões sazonais;

c) Realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de actividade corrente da empresa;

d) Trabalho sazonal;

e) Quando a actividade a desenvolver, por ser temporariamente limitada, não aconselha o alargamento do quadro do pessoal permanente da empresa;

f) Execução de trabalhos urgentes necessários ou para organizar medidas de salvaguarda das instalações ou dos equipamentos e outros bens da empresa de forma a impedir riscos para esta e para os seus trabalhadores;

g) Lançamento de actividades novas de duração incerta, início da actividade laboral, reestruturação ou ampliação das actividades duma entidade empregadora ou centro de trabalho;

h) Nos casos de desempregado, há mais de um ano, ou elementos deoutros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção na vida activa;

i) Execução de tarefas bem determinadas, periódicas na actividade da entidade empregadora, mas de carácter descontínuo;

j) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil e obras públicas, montagem e reparações industriais e outros trabalhos de idêntica natureza e temporalidade;

k) Aprendizagem e formação profissional prática.

2. Para além das situações referidas no número anterior, pode a entidade empregadora celebrar contrato com o trabalhador reformado, renovando-se sucessivamente pelo período celebrado até ao momento em que qualquer das partes o queira fazer cessar.

3. É nula a estipulação do termo, feita em fraude à lei.

ARTIGO 16.º

(Duração do Contrato de Trabalho por Tempo Determinado)

1. O Contrato de Trabalho por Tempo Determinado não pode exceder:

a) 6 meses, nas situações a que se referem as alíneas d) e f) do n.º 1 do artigo anterior;

b) 12 meses, nas situações referidas nas alíneas b), c) e e) do artigo anterior;

c) 36 meses, nas situações referidas nas alineas a), j) e k) do n.º 1 do artigo anterior;

d) 60 meses, nas situações referidas na alinea g) do n.º 1 do artigo anterior.

2. Nas situações a que se referem as alíneas a) e j) do n.º 1 do artigo anterior, pode a Inspecção Geral do Trabalho autorizar o prolongamento da duração do contrato para além de 36 meses, mediante requerimento fundamentado da entidade empregadora, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, designadamente se:

a) O regresso do trabalhador temporariamente ausente não tiver lugar dentro daquele prazo;

b) A duração dos trabalhos de construção civil e actividades equiparadas for ou se tornar superior a três anos;

c) As medidas legais de politica de emprego dos grupos sociais a que se refere a alinea h) do n.º 1 do artigo anterior estiverem ainda em aplicação à data de termo dos 36 meses do contrato.

3. O requerimento a que se refere o número anterior deve ser apresentado até 30 dias antes do termo do contrato.

4. O prolongamento da duração do contrato, a que se refere o n.º 2, não pode ser autorizado por mais de 24 meses.

ARTIGO 17.º

(Renovação e conversão do Contrato de Trabalho por Tempo Determinado)

1. O Contrato de Trabalho por Tempo Determinado em que os sujeitos estipularam a indicação precisa da data da sua conclusão ou do periodo por que é celebrado pode ser renovado sucessivamente pelas partes, dentro dos limites estabelecidos no n.º 1 do artigo anterior.

2. A renovação do contrato por período diferente do inicial deve necessariamente ser reduzida a escrito.

3. No caso de uma das partes não pretender renovar o contrato, é obrigatório o aviso prévio de 30 dias.

4. A falta de cumprimento do aviso prévio referido no número anterior constitui a entidade empregadora na obrigação de pagar ao trabalhador uma compensação correspondente ao período de 30 dias.

5. O Contrato de Trabalho por Tempo Determinado converte-se em Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, se ultrapassados os períodos máximos estabelecidos no artigo anterior.

6. O disposto no número anterior não se aplica quando estiver em causa o contrato de trabalhador reformado.

ARTIGO 18.º
(Período experimental)

1. No Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado pode haver um periodo experimental correspondente aos primeiros 60 dias do exercício da actividade laboral, que pode ser suprimido ou reduzido por acordo escrito das partes.

2. As partes podem, por escrito, aumentar a duração do período experimental, até 120 dias, e até 180 dias, no caso de trabalhadores que desempenhem funções de direcção.

3. No Contrato de Trabalho por Tempo Determinado pode ser estabelecido período experimental, se as partes assim o acordarem por escrito, cuja duração não deve exceder 30 dias.

4. Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar o Contrato de Trabalho, sem obrigação de pré-aviso, indemnização ou apresentação de justificação, devendo a entidade empregadora efectuar o pagamento da remuneração contratualmente acordada.

5. Decorrido o período de experiência sem que qualquer das partes faça uso do disposto no número anterior, o Contrato de Trabalho consolida-se, contando-se a antiguidade desde o início da sua entrada em vigor.

ARTIGO 19.º
(Nulidade do Contrato de Trabalho e das cláusulas contratuais)

1. É nulo o contrato celebrado numa das seguintes condições:
   a) Ser o seu objecto ou fim contrário à lei e à ordem pública;
   b) Tratar-se de actividade para cujo exercício a lei exija a posse de título profissional e o trabalhador não for detentor do mesmo título.
   c) Estar o contrato legalmente sujeito a visto ou a autorização prévia ao início da prestação do trabalho e o mesmo não tiver sido obtido.
2. São nulas as cláusulas do contrato que:
   a) Contrariem normas legais imperativas;
   b) Contenham discriminações ao trabalhador em razão da idade, emprego, carreira profissional, salários, duração e demais condições de trabalho, por circunstância da raça, cor, sexo, cidadania, origem étnica, estado civil, condição social, ideias religiosas ou politicas, filiação sindical, vinculo de parentesco com outros trabalhadores da empresa e lingua.

3. No caso de a nulidade do contrato resultar da situação referida na alínea c) do presente artigo, a entidade empregadora fica constituída na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos estabelecidos no artigo 310.º

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

1. A nulidade de cláusulas do contrato não afecta a validade deste, se elas realizarem os fins a que os contratantes se propuseram ao celebrá-lo.

2. As cláusulas nulas são substituídas pelas disposições aplicáveis das fontes superiores referidas no n.º 1 do artigo 7.º

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

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

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

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

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

SECÇÃO II
Direitos de Personalidade

ARTIGO 21.º
(Liberdade de expressão e de opinião)

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

ARTIGO 22.º
(Integridade física e moral)

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

ARTIGO 23.º
(Reserva da intimidade da vida privada)

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

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

ARTIGO 24.º
(Protecção de dados pessoais)

1. A entidade empregadora não pode exigir ao candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliação da respectiva aptidão no que respeita à execução do Contrato de Trabalho e seja fornecida por escrito a referida fundamentação;

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

2. As informações referidas na alínea b) do número anterior são prestadas ao profissional de saúde, que só pode comunicar à entidade empregadora se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

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

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

ARTIGO 25.º
(Testes e exames médicos)

1. A entidade empregadora não pode, para efeitos de admissão, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, se particulares exigências inerentes à actividade o justificarem.

2. A entidade empregadora não pode exigir à candidata a emprego a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3. O profissional de saúde responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

ARTIGO 26.º
(Meios de vigilância à distância)

1. A utilização de equipamento tecnológico ou meios de vigilância à distância é licita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas, bens e meios de produção ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

2. A entidade empregadora não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

3. Nos casos previstos no n.º 1 do presente artigo, a entidade empregadora informa ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, nos termos da legislação específica.

ARTIGO 27.º
(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1. O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte em meios de comunicação pessoal ou da entidade empregadora.

2. O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação no local de trabalho, nos termos da legislação específica.

SECÇÃO III
Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores

SUBSECÇÃO I
Mulheres

ARTIGO 28.º
(Igualdade de género e não discriminação)

1. A mulher pode celebrar todo o tipo de Contrato de Trabalho, não devendo as convenções colectivas de trabalho ou outras disposições regulamentares estabelecerem discriminação no emprego em razão do sexo ou estado civil, ainda que haja alteração no curso da relação.

2. As convenções colectivas e tabelas salariais devem garantir a observância plena do princípio da igualdade de retribuição para trabalho igual ou de igual valor.

3. Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Trabalho igual, quando seja igual ou de natureza objectivamente semelhante às funções exercidas às tarefas desempenhadas;

b) Trabalho de valor igual, quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, sejam consideradas equivalentes por aplicação de critérios objectivos de avaliação.

ARTIGO 29.º
(Trabalhos condicionados)

1. É condicionada a ocupação de mulheres em trabalhos que impliquem riscos efectivos ou potenciais à sua função genética.

2. A lista de trabalhos condicionados às mulheres é estabelecida pelo Presidente da República, enquanto Titular do Poder Executivo, mediante diploma próprio.

ARTIGO 30.º
(Direitos especiais)

1. Durante o período de gravidez e após o parto, a mulher trabalhadora tem os seguintes direitos, sem diminuição do salário:

a) Não ser despedida, salvo infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral;

b) Não desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado ou condição, devendo o empregador assegurar-lhe trabalho adequado;

c) Não prestar trabalho nocturno ou extraordinário nem ser transferida de centro de trabalho, salvo se localizado na mesma área geográfica e para permitir a mudança de trabalho a que se refere a alínea anterior;

d) Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho, em dois períodos de meia hora cada durante o tempo de trabalho.

2. Para gozar os direitos previstos no número anterior, deve a trabalhadora comprovar o seu estado de gravidez perante a entidade empregadora, com toda a antecedência possível, mediante a apresentação de documento emitido pelos serviços de saúde, salvo se o seu estado for evidente.

3. As proibições constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 do presente artigo aplicam-se até três meses após o parto, podendo algumas delas ser prolongadas, se por documento médico for justificada a necessidade de tal alargamento.

4. As interrupções do trabalho diário para aleitamento, a que se refere a alínea d) do n.º 1 do presente artigo, têm lugar nas oportunidades escolhidas pela trabalhadora, sempre que possível com o acordo do empregador, e são substituídas, no caso de o filho não a acompanhar no centro de trabalho, por alargamento do intervalo para descanso e refeição em uma hora ou se a trabalhadora o preferir por redução do período normal de trabalho diário, no início ou no fim, em qualquer caso sem diminuição do salário, por um período de até doze meses.

ARTIGO 31.º
(Licença de maternidade)

1. A trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de três meses.

2. A parte da licença a gozar após parto é alargada de mais quatro semanas, no caso de ter ocorrido parto múltiplo.

3. A licença de maternidade pode iniciar quatro semanas antes da data prevista para o parto, devendo o tempo restante ser gozado após este.

4. Sem prejuízo do disposto nos artigos subsequentes, o presente regime é objecto de regulamentação em diploma próprio.

ARTIGO 32.º
(Pré-licença de maternidade)

1. Considera-se pré-licença de maternidade o período que antecede a licença de maternidade, nos termos previstos no presente Diploma, desde que concedido pela Junta Provincial de Saúde e que se caracterize pela necessidade da segurada grávida não poder exercer qualquer actividade laboral decorrente da gravidez de risco.

2. A pré-licença de maternidade não pode exceder 180 dias e tem início a partir da data indicada no Despacho da Junta Provincial de Saúde.

ARTIGO 33.º
(Situações especiais)

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

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

3. Se o filho falecer antes do termo da licença de maternidade, cessa o seu gozo, desde que decorridas seis semanas após o parto, e a trabalhadora deve retomar o serviço oito dias úteis após o falecimento.

ARTIGO 34.º
(Licença complementar de maternidade)

1. Terminada a licença de maternidade nos termos do artigo anterior, a mãe tem direito, para acompanhamento do filho, a continuar na situação de licença por um período máximo de quatro semanas.

2. O exercício do direito referido no número anterior não é remunerado e só pode ser gozado mediante comunicação prévia à entidade empregadora, com indicação da sua duração.

ARTIGO 35.º
(Protecção contra o despedimento por causas objectivas)

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

SUBSECÇÃO II
Menores

ARTIGO 36.º
(Princípios gerais)

1. A entidade empregadora deve assegurar aos menores, mesmo em regime de aprendizagem, condições de trabalho adequadas à sua idade, evitando qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e qualquer dano ao seu desenvolvimento integral.

2. A entidade empregadora deve tomar todas as medidas tendentes à formação profissional dos menores, solicitando a colaboração das entidades oficiais competentes, sempre que não disponha de estruturas e meios adequados para o efeito.

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

ARTIGO 37.º
(Celebração do Contrato de Trabalho)

1. O Contrato de Trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os 14 anos de idade.

2. A autorização para celebrar o Contrato de Trabalho envolve sempre autorização para exercer os direitos e cumprir os deveres da relação juridico-laboral, para receber o salário e para fazer cessar o contrato.

3. O representante legal do menor pode, a todo tempo e por escrito, opor-se à manutenção do Contrato de Trabalho, produzindo efeitos duas semanas após a entrega à entidade empregadora ou imediatamente, se o fundamento da oposição for a necessidade de o menor frequentar estabelecimento de ensino oficial ou acção de formação profissional.

4. A faculdade de oposição do representante legal cessa no caso de o menor ter adquirido o estatuto de maioridade, por casamento ou por outro meio legal.

ARTIGO 38.º
(Trabalhos permitidos)

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

ARTIGO 39.º
(Trabalhos proibidos ou condicionados)

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

2. É proibido o trabalho de menores em teatros, cinemas, casas nocturnas, discotecas e estabelecimentos análogos, bem como o exercício de actividades de vendedor ou propagandista de produtos farmacêuticos, tabaco ou bebidas alcoólicas.

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

ARTIGO 40.º
(Exames médicos a menores)

1. Os menores devem ser sujeitos, antes da sua admissão e sob responsabilidade da entidade empregadora, a exame médico destinado a comprovar a sua capacidade física e mental para o exercício das suas funções.

2. O exame médico deve ser repetido anualmente, até aos 18 anos de idade, por forma a certificar que do exercício da actividade profissional não resultam prejuízos para a sua saúde e desenvolvimento.

3. A Inspecção Geral do Trabalho pode, por sua iniciativa, determinar a realização de exames médicos intercalares, sem aviso prévio ao empregador.

4. Sempre que do relatório médico resulte a necessidade de se adoptar determinadas condições de trabalho ou de se transferir para outro posto de trabalho, deve o empregador dar o devido cumprimento.

5. A entidade empregadora é obrigada a manter, em condições de confidencialidade, os relatórios dos exames médicos efectuados aos menores e pô-los sempre à disposição dos serviços oficiais de saúde e da Inspecção Geral do Trabalho.

ARTIGO 41.º
(Salário)

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

ARTIGO 42.º
(Duração e organização do trabalho)

1. O período normal de trabalho do menor não pode ser superior a seis horas diárias e 34 horas semanais, se tiver menos de 16 anos, e a sete horas diárias e 39 horas semanais, se tiver idade compreendida entre 16 e os 17 anos.

2. A prestação de trabalho extraordinário é proibida, podendo excepcionalmente ser autorizada pelos serviços locais da Inspecção Geral do Trabalho, se o menor tiver completado 16 anos de idade e o trabalho for justificado com a iminência de graves prejuízos, pela verificação de qualquer das situações a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 184.º

3. A prestação excepcional de trabalho extraordinário, nas condições a que se refere o número anterior, não pode, em caso algum, exceder duas horas diárias e 60 horas anuais.

4. Os menores de 14 e 15 anos não podem prestar trabalho no período compreendido entre às 20 horas de um dia e as sete 7 horas do dia seguinte, e não pode ser incluído em turnos rotativos.

5. Os menores de 16 e 17 anos podem trabalhar no período referido no número anterior, no caso de prestação do trabalho em tal período ser estritamente indispensável à sua formação profissional.

ARTIGO 43.º
(Condições especiais de trabalho)

O trabalho do menor fica sujeito às seguintes condições especiais:

a) O horário de trabalho é organizado de forma a permitir a frequência escolar ou formação profissional em que esteja inscrito;

b) A entidade empregadora e os responsáveis do centro de trabalho devem velar, em termos formativos, pela atitude do menor perante o trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a disciplina laboral;

c) Na medida em que se mostre desajustado às aptidões do menor, à profissão ou à especialidade para que foi admitido, deve a entidade empregadora facilitar, sempre que possível e depois de consultado o representante legal, a adequação do posto de trabalho e de funções;

d) O menor só pode ser transferido do centro de trabalho, com autorização escrita do representante legal.

SUBSECÇÃO III
Trabalhadores com Capacidade de Trabalho Reduzida

ARTIGO 44.º
(Princípios gerais)

As entidades empregadoras devem facilitar o emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhes condições de trabalho adequadas e colaborar com o Estado em acções apropriadas de formação e aperfeiçoamento ou reconversão profissional ou promovendo-as directamente.

ARTIGO 45.º
(Requisitos da ocupação e do posto de trabalho)

As ocupações e os postos de trabalho destinados a trabalhadores afectados na sua capacidade de trabalho, por redução da sua integridade, capacidade física ou psíquica, quer natural quer adquirida, devem estar de acordo com o tipo e grau de incapacidade e atender à sua capacidade de trabalho efectiva ou restante.

ARTIGO 46.º
(Duração e organização do trabalho)

1. O horário de trabalho do trabalhador com capacidade reduzida deve ser organizado, tendo em conta a sua condição especial.

2. Ao trabalhador referido no número anterior deve ser concedido, sempre que solicite, o regime de trabalho em tempo parcial, na modalidade consistente na redução do período normal de trabalho diário.

3. Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário ou de trabalho nocturno.

ARTIGO 47.º
(Salário)

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

SECÇÃO IV
Contratos de Trabalho Especiais

SUBSECÇÃO I
Modalidades de Contratos de Trabalho Especiais

ARTIGO 48.º
(Contratos de Trabalho Especiais)

1. São Contratos de Trabalho Especiais:

a) Contrato de Grupo;

b) Contrato de Aprendizagem e o Contrato de Estágio;

c) Contrato de Trabalho a Bordo de Embarcações de Comércio e de Pesca;

d) Contrato de Trabalho a Bordo de Aeronaves;

e) Contrato de Trabalho no Domicílio;

f) Contrato de Trabalho de Trabalhadores Civis em Estabelecimentos Fabris Militares;

g) Contrato de Trabalho Rural;

h) Contrato de Trabalho de Estrangeiros não Residentes;

i) Contrato de Trabalho Temporário;

j) Contrato de Teletrabalho;

k) Contrato de Trabalho em Comissão de Serviço;

l) Contrato de Trabalho Desportivo;

m) Contrato de Trabalho Doméstico;

n) Contrato de Trabalho Artístico;

o) Outros contratos como tal declarados por lei.

2. Aos Contratos de Trabalho Especiais aplicam-se as disposições comuns da presente Lei, com as excepções e especialidades estabelecidas nos artigos seguintes e em legislação especifica.

3. A regulamentação dos Contratos de Trabalho Especiais deve respeitar os principios e os direitos fundamentais estabelecidas na Constituição da República de Angola nas Convenções Internacionais de que Angola é parte e na Lei.

ARTIGO 49.º
(Contrato de Grupo)

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

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

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

ARTIGO 50.º
(Contrato de Aprendizagem e Contrato de Estágio)

1. Os Contratos de Aprendizagem e de Estágio devem ser celebrados por escrito, com sujeição às regras estabelecidas nos artigos 57.º a 61.º

2. Aos Contratos de Aprendizagem e de Estágio aplicam-se, com as devidas adaptações, as disposições da subsecção II desta secção deste capítulo e as disposições gerais sobre trabalhos de menores, se o aprendiz ou estagiário tiver menos de 18 anos.

3. O regime dos contratos definidos no presente artigo não se aplica, salvo remissão expressa dos respectivos regimes jurídicos, às situações de aprendizagem e de formação profissional promovidas pelos serviços oficiais competentes nos termos do n.º 2 do artigo 6.º

ARTIGO 51.º
(Contrato de trabalho a bordo de embarcações)

1. O Contrato de Trabalho a Bordo deve ser celebrado por escrito e ser redigido em termos claros sobre os direitos e obrigações dos contratantes, e deve indicar se a contratação é concluída por tempo certo ou incerto, por uma só viagem.

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

3. É dispensada a redução a escrito do Contrato de Trabalho a Bordo de Embarcação de Pesca, sempre que a duração da saída ao mar esteja prevista para até 21 dias.

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

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

6. As condições especiais de contratação para trabalho a bordo são estabelecidas por diploma próprio do Presidente da República, enquanto Titular do Poder Executivo, em conformidade com as convenções internacionais do trabalho de que Angola é parte e pelo regulamento de inscrição marítima, e devem tratar as seguintes matérias:

a) Regulamentação do Trabalho a Bordo, incluindo a organização do trabalho;

b) Obrigação do armador no que respeita designadamente aos lugares e épocas da liquidação e do pagamento dos salários e remunerações acessórias e à forma de gozo ao descanso;

c) Garantias e privilégios dos créditos aos marinheiros ou pescadores;

d) Condições de alimentação e alojamento;

e) Assistência e indemnizações devidas em casos de acidentes e doenças ocorridos a bordo;

f) Condições de regresso ou eventual repatriamento e nos casos em que a viagem termine em porto estrangeiro ou em porto diferente do de partida.

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

ARTIGO 52.º
(Contrato de Trabalho a Bordo de Aeronaves)

O Contrato de Trabalho a Bordo de Aeronave da aviação comercial é regulado pelas disposições da presente Lei, nos aspectos não sujeitos às normas internacionais aplicáveis à aviação civil e que não estejam expressamente previstos em diploma próprio.

ARTIGO 53.º
(Contrato de Trabalho no Domicílio)

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

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

3. O salário é fixado através de tarifa de rendimento que deve respeitar o disposto no n.º 5 do artigo 237.º

ARTIGO 54.º
(Contrato de trabalho em estabelecimentos militares)

O Contrato de Trabalho celebrado por trabalhadores civis em estabelecimentos militares fica sujeito à presente Lei, sem prejuízo do que estabeleçam as leis militares e o regime disciplinar aplicável nesses estabelecimentos.

ARTIGO 55.º
(Contrato de Trabalho Rural)

1. O Contrato de Trabalho Rural por Tempo Determinado não carece de ser reduzido a escrito, sendo as situações em que é lícita a sua celebração regulada segundo os usos da região, salvo nos casos em que o trabalhador seja deslocado, por ter a sua residência habitual em região diversa daquela onde se situa o centro de trabalho.

2. A duração do trabalho rural não pode exceder a 44 horas semanais, calculadas em termos médios em relação à duração do contrato, se inferior a um ano, ou em termos médios anuais, em caso contrário, e em função das necessidades das culturas, actividades e condições climáticas, o período de trabalho normal pode ser variável, desde que não exceda as 10 horas diárias e as 54 horas semanais.

3. O horário de trabalho fica sujeito, com as devidas adaptações, ao disposto no artigo 148.º

4. As férias anuais são gozadas em data a fixar por acordo, mas sempre dentro dos períodos em que o horário de trabalho, dentro da variabilidade referida no número 2 do presente artigo, não exceda 44 horas semanais.

5. A pedido do trabalhador e por acordo escrito da entidade empregadora, o salário pode ser pago, até ao limite de 50% do seu valor, em bens produzidos ou géneros alimentícios de primeira necessidade, com aplicação do disposto nos artigos 242.º e 244.º

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

ARTIGO 56.º
(Contrato de Trabalho de Estrangeiros não Residentes)

O Contrato de Trabalho dos estrangeiros não residentes é regulado pela presente Lei, nos aspectos não contemplados por lei especial ou em acordos bilaterais de que Angola seja parte.

SUBSECÇÃO II
Contrato de Aprendizagem e Contrato de Estágio Profissional

ARTIGO 57.º
(Regime do Contrato de Aprendizagem e Contrato de Estágio Profissional)

1. Aos Contratos de Aprendizagem e de Estágio Profissional aplicam-se, em especial, as disposições desta subsecção e as disposições gerais sobre trabalhos de menores, se o aprendiz ou estagiário for menor.

2. O regime dos contratos definidos no presente artigo não se aplica, salvo remissão expressa dos respectivos regimes jurídicos, às situações de aprendizagem e de formação profissional promovidas pelos serviços competentes pela execução de políticas públicas de fomento de emprego.

ARTIGO 58.º
(Conteúdo)

1. O Contrato de Aprendizagem e o Contrato de Estágio Profissional, definidos no n.º 1 do artigo anterior, devem conter, em especial:

a) Nome, idade, morada e actividade da entidade empregadora, ou denominação social, tratando-se de pessoa colectiva;

b) Nome, idade, morada e habilitações escolares ou técnicas do aprendiz ou estagiário e o nome e morada do representante legal do menor;

c) A profissão para que é feita aprendizagem ou estágio;

d) As condições de remuneração e, no caso dos aprendizes, de alimentação e alojamento, se ficar a viver com a entidade empregadora;

e) A data e duração do contrato e o local onde a aprendizagem ou estágio é realizada;

f) A autorização do representante legal do menor.

2. Cópias do Contrato de Aprendizagem ou do Contrato de Estágio são enviadas, nos cinco dias seguintes à celebração, à Inspecção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego territorialmente competente.

ARTIGO 59.º
(Direitos e deveres especiais)

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

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

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

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

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

6. A entidade empregadora pode dispor e comercializar os artigos produzidos pelo aprendiz ou estagiário durante a aprendizagem.

7. Nas relações entre a entidade empregadora e o aprendiz ou estagiário são aplicáveis, em tudo o que não seja incompatível com os números anteriores, as disposições dos artigos 81.º, 83.º e 84.º.

8. Cópia da declaração a que se refere o n.º 4 é remetida ao Centro de Emprego, dentro dos cinco dias seguintes à sua entrega.

ARTIGO 60.º
(Remunerações)

1. A remuneração do aprendiz tem como limite mínimo 30%, 50% e 75% da remuneração devida ao trabalhador da respectiva profissão, respectivamente no primeiro, segundo e terceiro ano de aprendizagem.

2. A remuneração minima do estagiário, corresponde, no primeiro, segundo e terceiro anos, a 60%, 75% e 90% do salário devido ao trabalhador da respectiva profissão e 100% nos anos seguintes.

ARTIGO 61.º
(Cessação do contrato)

1. O Contrato de Aprendizagem e o Contrato de Estágio Profissional podem cessar livremente por iniciativa de qualquer das partes, durante os primeiros seis meses da sua duração e livremente por iniciativa do estagiário ou aprendiz, depois de decorrido aquele prazo.

2. Se o aprendiz ou o estagiário for admitido no quadro de pessoal da entidade empregadora logo que concluida a aprendizagem ou estágio, o tempo de duração do contrato conta para efeitos de antiguidade.

SUBSECÇÃO III
Contrato de Teletrabalho

ARTIGO 62.º
(Modalidades do teletrabalho)

O Contrato de Trabalho em regime de teletrabalho, salvaguardadas as questões de segurança, privacidade e efectividade, pode ser exercido nas modalidades de teletrabalho domiciliar, teletrabalho em escritório satélite, teletrabalho em centro de trabalho comunitário e teletrabalho nómada.

ARTIGO 63.º
(Igualdade de tratamento)

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

ARTIGO 64.º
(Privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho)

1. A entidade empregadora deve respeitar a privacidade do trabalhador, respeitando os termos de não trabalho, o repouso pessoal e familiar do trabalhador, garantindo-lhe, com efeito, o direito à desconexão profissional.

2. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicilio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 17 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

SUBSECÇÃO IV
Contrato de Comissão de Serviço

ARTIGO 65.º
(Conteúdo do Contrato de Comissão de Serviço)

1. O Contrato de Comissão de Serviço deve necessariamente conter as seguintes menções:
   a) Identificação das partes;
   b) Cargo ou função a desempenhar pelo trabalhador;
   c) Duração do contrato;
   d) Classificação profissional e posto de trabalho que o trabalhador ocupa no quadro da empresa, à data da celebração do contrato, se for o caso;
   e) Funções e classificação profissional que passa a deter, findo o contrato de comissão de serviço, tratando-se de trabalhador estranho e o acordo envolver a sua integração no quadro.

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

3. O Contrato de Comissão de Serviço celebrado com um trabalhador do quadro implica a suspensão do Contrato de Trabalho vigente antes daquele.

ARTIGO 66.º
(Cessação do contrato de comissão de serviço)

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

2. A comissão de serviço cessa imediatamente após a denúncia ou resolução da entidade empregadora, devendo esta garantir o pagamento dos salários e complementos no período de dois meses, mesmo que o trabalhador mantenha o vínculo jurídico-laboral na entidade empregadora.

3. A cessação da comissão de serviço por iniciativa do trabalhador está sujeita a aviso prévio de 30 dias, sob pena de compensar a entidade empregadora com o valor do salário correspondente a 30 dias.

ARTIGO 67.º
(Direitos do trabalhador)

1. Ocorrendo a cessação do contrato por caducidade ou a cessação por iniciativa do trabalhador nomeado, este tem direito a:

a) Regresso às funções e posto de trabalho que detinha no momento do contrato ou, entretanto, teria sido promovido, se não celebrasse um outro contrato;

b) Integração nas funções e classificação profissional que tenham sido acordadas nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 65.º, se, não pertencendo ao quadro da empresa, essa integração tiver sido prevista;

c) Compensação que, eventualmente, tenha sido prevista no acordo, se não houver lugar à integração referida na alínea anterior.

2. Se o trabalhador pertencer ao quadro da entidade empregadora e a comissão de serviço cessar por exoneração, tem direito a rescindir o Contrato de Trabalho, nos 30 dias seguintes à exoneração/cessação do contrato, ficando com o direito à sua compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo 310.º

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

ARTIGO 68.º
(Contagem de tempo de serviço)

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

ARTIGO 69.º
(Exclusão)

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

SUBSECÇÃO V
Contrato de Trabalho Desportivo

ARTIGO 70.º
(Forma e registo do Contrato de Trabalho Desportivo)

1. Sem prejuízo do disposto em outras normas legais e na regulamentação desportiva nacional e internacional, o Contrato de Trabalho Desportivo é lavrado em quadruplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar, uma terceira para efeitos de registo na entidade desportiva reguladora e uma quarta remetida à Inspecção Geral do Trabalho.

2. A participação do praticante desportivo em competições profissionais depende do prévio registo do Contrato de Trabalho Desportivo na entidade desportiva competente.

ARTIGO 71.º
(Deveres da entidade desportiva empregadora)

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

a) Garantir assistência médica e medicamentosa aos praticantes desportivos durante o período em que estiverem a representar a federação ou o clube;

b) Proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efectiva nos treinos e outras actividades preparatórias da competição desportiva;

c) Submeter os praticantes desportivos aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da actividade desportiva;

d) Permitir que os praticantes desportivos, em conformidade com o previsto nos regulamentos federativos, participem nos trabalhos de preparação e integrem às selecções ou representações nacionais;

e) Promover o registo do Contrato de Trabalho Desportivo, bem como das modificações contratuais posteriormente acordadas nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

ARTIGO 72.º
(Deveres do praticante desportivo)

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

a) Prestar a actividade desportiva para a qual foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, assim, de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva;

b) Preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato;

c) Submeter-se aos exames e tratamento clínicos necessários à prática desportiva;

d) Conformar-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

ARTIGO 73.º
(Retribuição)

1. É válida a cláusula constante do Contrato de Trabalho Desportivo que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva.

2. Quando a retribuição compreende uma parte correspondente aos resultados desportivos obtidos, esta considera-se vencida, salvo acordo em contrário, com a remuneração do mês seguinte aquele em que esses resultados se verificarem.

SUBSECÇÃO VI
Contrato de Trabalho Doméstico

ARTIGO 74.º
(Forma do Contrato de Trabalho Doméstico)

1. O Contrato de Trabalho Doméstico deve ser celebrado mediante preenchimento da caderneta do trabalhador de serviço doméstico, nos termos de regulamentação própria aprovada pelo Titular do Poder Executivo.

2. A falta de preenchimento da caderneta referida no número anterior não invalida a vigência do contrato.

3. Para efeitos do número anterior, a prova da existência do contrato e suas condições pode ser feita por todos os meios admitidos por lei, presumindo-se a sua existência entre o que presta serviço doméstico e o que o recebe.

ARTIGO 75.º
(Modalidades do Contrato de Trabalho Doméstico)

1. O Contrato de Trabalho Doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

2. O Contrato de Trabalho deve ser celebrado a tempo inteiro, sempre que integre alojamento e refeição.

3. O empregador em regime de Contrato de Trabalho por Tempo Inteiro deve assegurar as condições de trabalho que respeitem a privacidade do trabalhador.

4. Os trabalhadores domésticos podem assinar contratos da mesma ou de outra natureza com outros empregadores, desde que os horários de trabalho não se sobreponham.

5. Findo o Contrato de Trabalho celebrado no exterior do País com trabalhador estrangeiro doméstico, o empregador deve proporcionar as condições de regresso do trabalhador ao país de origem.

ARTIGO 76.º
(Registo do contrato)

O Contrato de Trabalho Doméstico deve ser registado junto da Entidade Gestora da Protecção Social Obrigatória no momento da inscrição do trabalhador.

CAPÍTULO III
Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I
Poderes, Direitos e Deveres das Partes

ARTIGO 77.º
(Poderes da entidade empregadora)

1. São poderes da entidade empregadora:

a) Dirigir a sua actividade e organizar a utilização dos factores de produção;

b) Assegurar o aumento progressivo da produção e da produtividade, bem como o desenvolvimento económico e a responsabilidade social da empresa;

c) Organizar o trabalho de acordo com o nível de desenvolvimento alcançado, por forma a obter elevados níveis de eficácia e rentabilidade, tendo em conta as características do processo tecnológico e das qualificações técnicas e profissionais dos trabalhadores;

d) Definir e atribuir tarefas aos trabalhadores, de acordo com a sua qualificação, aptidão e experiência profissional;

e) Elaborar regulamentos internos e outras instruções e normas necessárias à organização e disciplina laboral;

f) Avaliar os trabalhadores em conformidade com o definido no regulamento interno da empresa;

g) Adequar as condições de trabalho e as tarefas dos trabalhadores por razões técnicas, organizativas ou produtivas especiais;

h) Assegurar a disciplina laboral e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores;

i) Garantir o respeito e a protecção do património e de outros activos da empresa necessários ao normal exercício da actividade laboral;

j) Assegurar um ambiente de trabalho propício ao bom desempenho da actividade laboral.

2. Os poderes da entidade empregadora são exercidos directamente por si, pela direcção e pelo responsável dos vários sectores da empresa.

ARTIGO 78.º

(Organização do trabalho)

O poder de organização do trabalho inclui o direito de estabelecer o período de funcionamento dos vários sectores da empresa e de estabelecer os horários de trabalho, após consulta ao órgão representativo dos trabalhadores, nos termos da lei.

ARTIGO 79.º

(Alteração das condições de trabalho)

1. A alteração das condições de trabalho e das tarefas dos trabalhadores deve respeitar:

a) A incidência sobre a duração do trabalho, horário do trabalho, sistema de remuneração, tarefas dos trabalhadores e local de trabalho;

b) A sujeição aos limites e regras estabelecidas por lei.

2. A alteração de tarefas dos trabalhadores e do local de trabalho são reguladas respectivamente pelos artigos 127.º e seguintes.

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

ARTIGO 80.º
(Disciplina do trabalho)

1. No que respeita à disciplina laboral, pode a entidade empregadora adoptar as medidas preventivas consideradas necessárias de vigilância e controlo para verificar o cumprimento das obrigações e deveres laborais.

2. Em caso de necessidade, a entidade empregadora pode verificar o estado de doença e de acidente ou outros motivos apresentados para justificação das ausências ao serviço.

ARTIGO 81.º
(Deveres da entidade empregadora)

São deveres da entidade empregadora:

a) Assegurar ao trabalhador ocupação efectiva que corresponda a uma categoria ocupacional e classificação profissional adequada às funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, de acordo com o qualificador ocupacional respectivo;

b) Tratar e respeitar o trabalhador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural;

c) Proporcionar condições de trabalho adequadas ao exercício da actividade laboral;

d) Pagar pontualmente o salário e demais prestações devidas;

e) Promover boas relações de trabalho dentro da empresa e contribuir para a criação e manutenção de condições de harmonia e motivação no trabalho;

f) Considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativas à organização do trabalho e mantê-los informados sobre as decisões tomadas;

g) Promover e facilitar a participação dos trabalhadores em programas ou acções de formação profissional;

h) Aplicar com rigor as medidas preventivas sobre segurança, saúde e higiene no local de trabalho;

i) Cumprir as disposições legais em matéria de organização e actividade sindical;

j) Não celebrar nem aderir a acordos com outros empregadores no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviço;

k) Não contratar, sob pena de responsabilidade civil, trabalhadores ainda pertencentes ao quadro de pessoal doutro empregador, quando dessa contratação possa resultar concorrência desleal ou violação de segredos comerciais;

l) Cumprir todas as demais obrigações legais relacionadas com a organização e prestação do trabalho.

ARTIGO 82.º
(Formação e aperfeiçoamento profissional)

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

2. O aperfeiçoamento profissional destina-se a aprimorar a qualificação profissional e a permitir a adaptação permanente dos trabalhadores às mudanças técnicas, tecnológicas e das condições de trabalho, com vista ao aumento da produtividade e da competitividade.

ARTIGO 83.º
(Direitos do trabalhador)

São direitos do trabalhador:

a) Ser tratado com consideração, integridade e dignidade;

b) Ter ocupação efectiva;

c) Estabilidade do emprego e o exercício de funções adequadas às suas aptidões e preparação profissional dentro do género do trabalho para que foi contratado;

d) Gozar efectivamente os descansos diários, semanais e anuais garantidos por lei;

e) Receber salário e outras prestações devidas, com regularidade e pontualidade, nos termos da lei;

f) Ser abrangido nos planos de formação profissional;

g) Ter condições de segurança, saúde e higiene no trabalho;

h) Exercer o direito de reclamação e recurso no que respeita às condições de trabalho e à violação dos seus direitos;

i) Participar na actividade social da entidade empregadora;

j) Ser inscrito no sistema de protecção social obrigatória.

ARTIGO 84.º
(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Prestar o trabalho com diligência e zelo, contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade dos bens e serviços;

b) Cumprir as tarefas inerentes ao posto de trabalho;

c) Cumprir as ordens e instruções legítimas;

d) Ser assíduo e pontual;

e) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os responsáveis, os companheiros de trabalho e demais utentes no local de trabalho;

f) Utilizar, de forma adequada, os instrumentos e materiais fornecidos pelo empregador para a realização do trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual e colectiva;

g) Proteger os bens da entidade empregadora e os resultados da produção contra danos, destruição, perdas e desvios;

h) Cumprir rigorosamente as medidas de segurança, saúde e higiene no trabalho e de prevenção de incêndios e contribuir para evitar riscos que possam pôr em perigo a sua segurança, dos companheiros, de terceiros e do empregador, as instalações e materiais da entidade empregadora;

i) Guardar sigilo profissional;

j) Ser leal, não negociando ou trabalhando por conta própria ou por conta alheia em concorrência com a entidade empregadora;

k) Não realizar reuniões de índole partidária ou religiosa no centro de trabalho, salvo nos casos de organizações de tendência;

l) Cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pela entidade empregadora dentro dos seus poderes de direcção e organização;

m) Participar em programas de formação promovidos pela entidade empregadora.

ARTIGO 85.º
(Restrições à liberdade de trabalho)

1. É lícita a cláusula do Contrato de Trabalho pela qual se limita ou restrinja a actividade do trabalhador por um período de tempo que não pode ser superior a três anos a contar da cessação do Contrato de Trabalho nos casos em que ocorram em conjunto as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula do Contrato do Trabalho escrito ou de adenda ao mesmo;

b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo efectivo à entidade empregadora e ser caracterizado como concorrência desleal;

c) Ser atribuída ao trabalhador uma compensação durante o período de restrição ou limitação da actividade, cujo valor constará do contrato ou adenda.

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

3. No caso do número anterior, o trabalhador pode desobrigar-se da permanência ao serviço, restituindo à entidade empregadora o valor das despesas feitas, em proporção do tempo que ainda falta para o termo do período acordado.

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

SECÇÃO II
Disciplina Laboral

ARTIGO 86.º
(Poder disciplinar)

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

ARTIGO 87.º
(Medidas disciplinares)

1. Pelas infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores, pode a entidade empregadora, em função da gravidade verificada, aplicar as seguintes medidas disciplinares:

a) Admoestação oral;

b) Admoestação registada;

c) Despromoção temporária de categoria;

d) Redução temporária do salário;

e) Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição;

f) Despedimento disciplinar.

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

3. A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção, e 60 dias, em cada ano civil.

4. Os valores dos salários não pagos ao trabalhador, em virtude da redução ou suspensão a que se refere a alínea d) do n.º 1 do presente artigo, são depositados pelo empregador na conta da Segurança Social, com a menção «Medidas Disciplinares» e o nome do trabalhador, devendo incidir também sobre esses valores as contribuições do trabalhador e do empregador para a Segurança Social.

ARTIGO 88.º
(Procedimento disciplinar)

1. A medida disciplinar não pode ser aplicada sem entrevista prévia do trabalhador, salvo a admoestação oral e registada.

2. A instrução do procedimento disciplinar é da competência da entidade empregadora, podendo ser expressamente delegada a pessoas vinculadas ou não à empresa.

3. O procedimento disciplinar inicia sempre com uma convocatória para a entrevista na qual deve constar:

a) Descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é indiciado;

b) A qualificação jurídica dos factos imputados;

c) Dia, hora e local da entrevista;

d) Informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por uma pessoa da sua confiança e até três testemunhas, pertencentes ou não ao quadro de pessoal da entidade empregadora ou ao sindicato em que esteja filiado.

4. A convocatória pode ser concretizada por uma das seguintes formas:

a) Entrega do contra recibo ao trabalhador;

b) Com a assinatura de duas testemunhas, havendo recusa do trabalhador;

c) Por correio registado;

d) Correio electrónico corporativo do trabalhador.

5. É proibida a instauração de procedimento disciplinar ao trabalhador que esteja em gozo de férias.

ARTIGO 89.º
(Suspensão preventiva do trabalhador)

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

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

ARTIGO 90.º
(Entrevista)

1. A entrevista deve sempre ter lugar num período não inferior a cinco dias nem superior a 10 dias úteis, a contar da data de entrega da convocatória para que o trabalhador possa consultar o processo e deduzir os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos.

2. A entidade empregadora e o trabalhador durante a entrevista podem, respectivamente, fazer-se acompanhar por uma pessoa da sua confiança e até três testemunhas, vinculadas ou não à entidade empregadora.

3. No decorrer da entrevista, a entidade empregadora ou o seu representante expõe os factos de que o trabalhador é indiciado e ouve as explicações e justificativas apresentadas pelo trabalhador, bem como os argumentos apresentados pelas pessoas que o assistem.

4. Durante a entrevista não se deve acrescer factos que prejudiquem o trabalhador e não constam da convocatória.

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

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

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

ARTIGO 91.º
(Aplicação da medida disciplinar)

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

2. A medida aplicada é comunicada por escrito ao trabalhador nos cinco dias seguintes à decisão por qualquer dos meios referidos nas alíneas do n.º 4 do artigo 88.º, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final.

3. Sendo o trabalhador representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, é enviada, no mesmo prazo, cópia da comunicação feita ao trabalhador ao sindicato ou ao órgão de representação, devendo este pronunciar-se no prazo de 10 dias úteis.

ARTIGO 92.º
(Graduação da medida disciplinar)

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

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

ARTIGO 93.º
(Ponderação prévia à medida disciplinar)

O prazo referido no n.º 1 do artigo 91.º da presente Lei destina-se a uma reflexão do empregador ou seu representante sobre os factos que considera constituírem infracção disciplinar e sobre a defesa do trabalhador indiciado, apresentada nos termos do n.º 2 do artigo 91.º, para enquadrar correctamente os factos, a defesa, os antecedentes disciplinares e as circunstâncias que rodearam os factos e que sejam atendíveis na determinação da medida disciplinar.

ARTIGO 94.º
(Execução da medida disciplinar)

1. A medida disciplinar aplicada pela entidade empregadora é executada a partir da sua comunicação ao trabalhador, a não ser que a execução imediata apresente inconvenientes sérios para a organização do trabalho, caso em que a execução pode ser adiada até 30 dias.

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

ARTIGO 95.º
(Registo e publicidade das medidas disciplinares)

1. As medidas disciplinares aplicadas são sempre registadas no processo individual do trabalhador, com excepção da admoestação oral, sendo atendidas na determinação dos antecedentes disciplinares todas as que tenham sido aplicadas há menos de cinco anos.

2. As medidas disciplinares, com excepção da admoestação oral, podem ser objecto de publicação dentro da entidade empregadora ou centro de trabalho.

ARTIGO 96.º
(Direito de reclamação)

1. Da medida disciplinar pode o trabalhador reclamar, se entender que não praticou os factos de que é indiciado, que a medida aplicada é injusta, nula ou abusiva.

2. A reclamação a que se refere o número anterior deve ser feita no prazo de 30 dias, a contar da data da comunicação.

ARTIGO 97.º

(Exercício abusivo do poder disciplinar)

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

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho e a violação dos seus direitos;

b) Exercer ou ser candidato ao exercício de funções de representação sindical ou no órgão de representação dos trabalhadores.

2. No caso de exercício abusivo do poder disciplinar, o trabalhador tem a faculdade de recorrer aos órgãos competentes.

ARTIGO 98.º

(Consequência do exercício abusivo do poder disciplinar)

1. Nas situações a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, se a medida disciplinar for abusiva, a entidade empregadora será condenada:

a) À indemnização correspondente a cinco vezes o valor da percentagem do salário que o trabalhador deixou de receber, se a medida disciplinar for a de redução do salário ou de suspensão com perda parcial de retribuição;

b) À reintegração do trabalhador com o pagamento dos salários e demais suplementos que deixou de receber até à reintegração, se a medida disciplinar tiver sido a de despedimento.

2. Se, nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador não pretender ser reintegrado, a entidade empregadora é condenada à indemnizá-lo, nos termos do artigo 309.º, acrescido de mais cinco salários-base.

ARTIGO 99.º

(Responsabilidade penal concorrente com a responsabilidade disciplinar)

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

ARTIGO 100.º

(Responsabilidade material)

1. A responsabilidade material do trabalhador por danos ou destruição de instalações, máquinas, equipamentos, ferramentas, meios de transporte ou outros meios de trabalho, ou por quaisquer outros danos materiais causados à empresa designadamente por violação do dever estabelecido na alínea f) do artigo 84.º obedece às seguintes regras:

a) Se os danos são causados voluntariamente, o trabalhador responde por eles e pelos prejuízos emergentes, na sua totalidade;

b) Se os danos são causados voluntariamente por vários trabalhadores, a sua responsabilidade é solidária, podendo o empregador reclamar a totalidade do dano de qualquer deles ou de todos, em regime de proporcionalidade e ficando o trabalhador condenado na indemnização pela totalidade do dano com direito de regresso sobre os seus co-responsáveis;

c) Se os danos são causados involuntariamente, ou se resultam de perda ou extravio de ferramentas, equipamentos ou utensilios de trabalho confiados ao trabalhador para seu uso exclusivo, ou da perda ou extravio de dinheiro, bens ou valores por que seja responsável em virtude das funções exercidas, o trabalhador responde apenas pelo prejuízo directo e não pelo prejuízo emergente;

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

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

a) Se se tratar da perda ou extravio de ferramentas, equipamentos ou utensilios ou de dinheiro, bens ou valores;

b) Se os danos são causados sob efeitos de entorpecentes ou substâncias psicotrópicas;

c) Se em caso de acidente de trânsito, este resultar de excesso de velocidade, manobras perigosas ou, de maneira geral, de culpa grave do condutor.

3. Os acordos eventualmente celebrados entre o empregador e o trabalhador sobre o montante da indemnização por este devida ou sobre as modalidades de reparação dos danos causados, para serem válidos, têm de ser reduzidos a escrito.

ARTIGO 101.º
(Prazo de prescrição e caducidade)

1. Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar a que se refere o artigo 88.º deve iniciar-se dentro dos 22 dias úteis seguintes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção disciplinar e do seu presumível autor.

2. A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar da data a que teve lugar, salvo nos casos em que o facto constitua crime, em que se aplicam os prazos de prescrição previstos na Lei Penal.

SECÇÃO III
Regulamentos

ARTIGO 102.º
(Regulamento Interno)

1. O empregador pode elaborar regulamentos internos.

2. O regulamento a que se refere o número anterior deve respeitar as normas sobre:

a) A organização do trabalho e disciplina laboral;

b) A segurança, saúde e higiene no trabalho;

c) Os indicadores de rendimento do trabalho;

d) O sistema de remuneração;

e) O horário de funcionamento dos vários sectores da empresa ou centro de trabalho;

f) As regras de controlo de entradas e saídas e de circulação na empresa, vigilância e controlo da produção.

3. A entidade empregadora com mais de 50 trabalhadores deve elaborar obrigatoriamente regulamentos internos.

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

ARTIGO 103.º

(Informação e registo)

1. Sempre que os regulamentos internos tratem de prestação e disciplina, dos sistemas de remuneração, de rendimento do trabalho ou de segurança, saúde e higiene no trabalho, a entidade empregadora deve remeter o respectivo regulamento para informação e registo na Inspecção Geral do Trabalho.

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

ARTIGO 104.º

(Publicação)

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

2. O regulamento só pode entra em vigor depois de decorridos 30 dias, contados da data da publicação na entidade empregadora referida no número anterior.

ARTIGO 105.º

(Eficácia)

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

ARTIGO 106.º

(Nulidade)

São nulas as disposições regulamentares que contrariem a lei, as convenções internacionais de que Angola é parte, bem como as convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO IV
Modificação da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I
Modalidades da Modificação da Relação Jurídico-Laboral

SUBSECÇÃO I
Modalidades da Modificação da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 107.º
(Modalidades da modificação do Contrato de Trabalho)

O Contrato de Trabalho pode modificar-se, salvo acordo das partes, pelas seguintes circunstâncias:

a) Transmissão da empresa ou estabelecimento;

b) Cedência ocasional de trabalhadores no âmbito de um grupo empresarial;

c) Mobilidade funcional;

d) Mudança de categoria;

e) Permuta de posto de trabalho;

f) Mobilidade geográfica.

SUBSECÇÃO II
Transmissão da Empresa ou Estabelecimento

ARTIGO 108.º
(Modalidades da transmissão da empresa ou estabelecimento)

1. A transmissão da empresa ou estabelecimento ocorre por alteração na sua situação juridica.

2. A alteração da situação jurídica pode ocorrer pelo trespasse, pela fusão, pela cisão, pela cessão de exploração ou por outras modificações permitidas por lei.

ARTIGO 109.º
(Dever de informação aos trabalhadores)

1. O transmitente deve informar os órgãos representativos dos trabalhadores ou, na ausência, os próprios trabalhadores sobre a transmissão da empresa ou estabelecimento, os motivos e a data da sua efectivação, as suas consequências para os trabalhadores e as medidas previstas para estes.

2. A informação aos trabalhadores deve ser prestada por escrito com antecedência mínima de 22 dias uteis sobre a efectivação da transmissão ou mediante afixação de um aviso nas instalações da empresa, nos locais de maior acessibilidade e visibilidade.

3. No decurso do prazo estabelecido no número anterior, os órgãos representativos dos trabalhadores ou, na ausência destes, os trabalhadores podem obter mais esclarecimentos do transmitente sobre o processo de transmissão.

ARTIGO 110.º
(Efeitos gerais da transmissão da empresa ou estabelecimento)

1. A modificação na situação jurídica do empregador não constitui causa de extinção da relação jurídico-laboral.

2. Os trabalhadores mantêm a antiguidade e as categorias e continuam a desenvolver as actividades contratadas pelo anterior empregador, podendo o novo empregador, dentro dos limites legalmente permitidos, atribuir-lhes funções diferentes.

3. Os direitos e as obrigações do transmitente emergentes de um Contrato de Trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência da empresa ou do estabelecimento são transferidos para o adquirente, ainda que a relação jurídico-laboral tenha cessado antes da transmissão.

4. O transmitente e o adquirente são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes de um Contrato de Trabalho ou de uma relação de trabalho existentes antes da data da transmissão.

5. Os trabalhadores mantêm os direitos adquiridos e os direitos que estejam em formação ao serviço do anterior empregador.

6. Nos 22 dias úteis seguintes à transmissão da empresa ou estabelecimento, os trabalhadores têm direito de resolver o Contrato de Trabalho com aviso prévio, nos termos do disposto no artigo 305.º.

ARTIGO 111.º
(Responsabilidade pelo pagamento das dívidas à segurança social)

Pelas dívidas à segurança social existentes à data da transmissão da empresa ou estabelecimento respondem solidariamente o transmitente e o adquirente.

ARTIGO 112.º
(Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento na contratação colectiva de trabalho)

1. Após a transferência, o adquirente mantém as condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva, nos mesmos termos em que esta prevê para o transmitente, até ao final do seu prazo de vigência, salvo ocorrendo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados.

2. Na falta de um prazo de vigência convencional, o adquirente continua vinculado às condições de trabalho acordadas por uma convenção colectiva de trabalho até à data de entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção colectiva.

ARTIGO 113.º
(Dever de informação)

1. O transmitente deve notificar o adquirente de todos os direitos e obrigações transferidos para este último nos termos dos artigos anteriores.

2. A falta de notificação referida no número anterior não impede a transferência dos direitos ou obrigações ai referidas, nem afecta os direitos de qualquer trabalhador, ficando o transmitente responsável pelos eventuais danos sofridos pelo adquirente.

ARTIGO 114.º
(Dever de comunicação à Inspecção Geral do Trabalho)

Nos 15 dias úteis seguintes à transmissão, o novo empregador é obrigado a comunicar à Inspecção Geral do Trabalho, com a devida justificação, o destino dos trabalhadores, tendo em conta ao disposto no n.º 2 do artigo 110.º

SUBSECÇÃO III
Mobilidade de Trabalhadores no Âmbito de um Grupo Empresarial

ARTIGO 115.º
(Noção de mobilidade de trabalhador)

Entende-se por mobilidade de trabalhador a disponibilização de um trabalhador de determinada empresa para desenvolver a sua actividade laboral noutra empresa do mesmo grupo, sob direcção desta, mantendo a relação contratual com a primeira empresa.

ARTIGO 116.º
(Pressupostos materiais de admissibilidade da mobilidade de trabalhador)

1. A mobilidade de qualquer trabalhador só é válida se, cumulativamente, forem observados os seguintes pressupostos materiais:

a) O trabalhador em causa esteja vinculado ao empregador cedente por Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado;

b) A mobilidade ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de simples participação ou de participações recíprocas ou em relação de grupo, nas modalidades de relação de domínio, de relação de grupo constituído por contrato paritário ou de relação de grupo constituído por contrato de subordinação;

c) O trabalhador concorde com a mobilidade;

d) A mobilidade não ultrapasse três anos, no fim dos quais pode o trabalhador ser destacado definitivamente.

2. Sem prejuízo do disposto no regime jurídico do trabalhador estrangeiro não residente, a mobilidade do trabalhador com Contrato de Trabalho por Tempo Determinado converte este contrato em Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado.

ARTIGO 117.º
(Requisitos formais de admissibilidade da mobilidade de trabalhador)

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

a) Identificação e domicílio, morada da família ou sede das partes;

b) Identificação do domicílio do trabalhador;

c) Indicação dos fundamentos da mobilidade;

d) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador;

e) Indicação da data de início e da duração da mobilidade;

f) Declaração de concordância do trabalhador.

ARTIGO 118.º
(Regime de prestação de trabalho)

1. Enquanto durar a mobilidade, o trabalhador está sujeito ao regulamento interno da empresa cessionária no que respeita ao modo de execução, local, duração de trabalho, regras de segurança e saúde no trabalho e acesso aos equipamentos sociais.

2. No caso de suspensão do Contrato de Trabalho por facto respeitante ao empregador cessionário, suspende-se a mobilidade e o trabalhador regressa à empresa de proveniência.

ARTIGO 119.º
(Remuneração)

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

ARTIGO 120.º
(Subsídios e outras prestações)

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

ARTIGO 121.º
(Direito a férias)

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

ARTIGO 122.º
(Antiguidade do trabalhador cedido)

O tempo de trabalho prestado na empresa cessionária conta para efeitos de antiguidade, promoção e progressão na carreira, tempo de trabalho prestado na empresa cedente, não podendo resultar para o trabalhador qualquer prejuízo, em resultado da cedência.

ARTIGO 123.º
(Interrupção da mobilidade)

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode comunicar por escrito ao empregador cedente a interrupção da mobilidade, com a indicação dos respectivos fundamentos, dentro do prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos referidos factos.

2. Para efeitos do número anterior, constitui justa causa específica a modificação substancial das condições de trabalho previamente estabelecidas, sem o acordo do trabalhador.

3. No prazo de sete dias a contar da notificação, a empresa cedente deve reenquadrar o trabalhador nos termos e condições estabelecidos na presente Lei.

ARTIGO 124.º
(Vicissitudes da mobilidade)

Em caso de cessação do acordo de mobilidade, de extinção da entidade cessionária ou de cessação da actividade para que foi cedido, o trabalhador regressa ao serviço do cedente, nos termos da presente Lei.

ARTIGO 125.º
(Direito de opção)

1. A mobilidade de trabalhador sem a verificação de requisitos materiais ou formais confere ao trabalhador o direito de optar pela permanência ao serviço do cessionário.

2. O exercício deste direito de opção pela permanência ao serviço do cessionário deve ser feito até ao termo da mobilidade, mediante comunicação às empresas cedente e cessionária.

ARTIGO 126.º
(Insolvência ou dissolução da sociedade dominada, subordinada ou dependente)

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

2. Se no decurso da cedência ocasional de trabalhador e como consequência das instruções da sociedade dominante ou da sociedade directora, a sociedade dominada ou a sociedade subordinada declarar insolvência, o trabalhador cedido considera-se integrado no quadro efectivo do pessoal da cessionária, no regime de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado e com a antiguidade decorrente do seu trabalho na cedente.

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

SUBSECÇÃO IV
Mobilidade Funcional

ARTIGO 127.º
(Requisitos de admissibilidade da mobilidade funcional)

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

a) A existência de um interesse da empresa que justifique a ordem de alteração;

b) As funções a exercer não se encontrarem compreendidas na actividade contratada;

c) O exercício das novas funções ser temporário;

d) A insusceptibilidade de modificação substancial da situação jurídico-laboral do trabalhador.

ARTIGO 128.º
(Regime do exercício de novas funções)

1. A ordem de alteração deve ser justificada, contendo o fundamento de gestão que leva o empregador a determinar o exercício das funções não compreendidas na actividade contratada ou integradas em categoria ocupacional diferente e comunicada ao trabalhador.

2. O exercício das novas funções não pode durar mais de 15 meses, salvo se se tratar de substituição de um trabalhador temporariamente impedido ou se for acordado pelas partes o prolongamento deste período.

3. O trabalhador mantém o direito à retribuição e demais regalias que auferia anteriormente, no caso de a nova função corresponder a um tratamento menos favorável, mas tem direito ao tratamento inerente à nova função, caso este seja mais favorável.

4. Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

SUBSECÇÃO V
Mudança para Categoria Inferior

ARTIGO 129.º
(Requisitos de admissibilidade da mudança para categoria inferior)

1. A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que foi contratado ou promovido apenas pode ocorrer verificados, cumulativamente, os seguintes pressupostos:

a) Necessidade premente da empresa ou do trabalhador;

b) Consentimento do trabalhador;

c) Autorização da Inspecção Geral do Trabalho, sempre que tal descida de categoria envolva a diminuição da retribuição do trabalhador.

2. Se a mudança para categoria inferior ocorrer por necessidade premente da empresa, o trabalhador tem direito a retornar à categoria para que foi contratado ou que tenha sido promovido, assim que cessarem os motivos que justificaram a mudança.

3. Na falta de acordo do trabalhador, aplica-se o disposto nos artigos 284.º e seguintes.

SUBSECÇÃO VI
Permuta de Posto de Trabalho

ARTIGO 130.º
(Regime jurídico aplicável à permuta de posto de trabalho)

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

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

SUBSECÇÃO VII
Mobilidade Geográfica

ARTIGO 131.º
(Requisitos materiais de admissibilidade da mudança de local de trabalho)

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

a) Por razões técnicas, organizativas ou de produção, desde que não implique prejuízo sério para o trabalhador;

b) Em caso de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade;

c) Em caso de extinção do posto de trabalho.

ARTIGO 132.º
(Requisitos formais de admissibilidade da mudança de local de trabalho)

1. A decisão de transferência de local de trabalho, devidamente fundamentada, tem de ser comunicada ao trabalhador abrangido, com a antecedência minima de 30 dias.

2. A comunicação deve ser feita por escrito e indicar a duração previsível da transferência.

ARTIGO 133.º
(Direitos do trabalhador em caso de mobilidade geográfica)

1. O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do aumento dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

2. As condições de transferência do trabalhador são estabelecidas por acordo das partes, devendo ficar salvaguardada a estabilidade familiar do trabalhador e outras situações relevantes.

3. O trabalhador, alegando inexistência dos motivos invocados pela entidade empregadora ou prejuízo considerável decorrente da decisão de mudança, provisória ou definitiva, de local de trabalho, pode resolver o Contrato de Trabalho com justa causa respeitante ao empregador, tendo direito de receber uma indemnização, calculada nos termos do artigo 310.º.

ARTIGO 134.º
(Mudança de local de trabalho de representante sindical)

1. O trabalhador eleito para os órgãos de representação colectiva dos trabalhadores pode ser transferido para outro local de trabalho, desde que obtido o seu acordo, salvo nos casos em que a transferência resulta da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta a sua actividade laboral.

2. O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador representante sindical à estrutura a que pertence, com a antecedência mínima de 22 dias úteis.

CAPÍTULO V
Condições de Prestação do Trabalho

SECÇÃO I
Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

ARTIGO 135.º
(Obrigações gerais da entidade empregadora)

1. Além dos deveres estabelecidos na presente Lei, concretamente na alínea h) do artigo 81.º, são obrigações da entidade empregadora, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho, as seguintes:

a) Assegurar as condições de segurança, higiene e saúde, proporcionando aos trabalhadores boas condições físicas, ambientais e psicológicas de trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes;

b) Realizar acções de formação prática apropriadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnicas e processos de trabalho, que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior a seis meses;

c) Prevenir e garantir sempre que nenhum trabalhador seja exposto à acção de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza ou a pesos, sem ser avisado dos prejuízos que possam causar à saúde e dos meios de os evitar;

d) Garantir aos trabalhadores equipamentos de protecção individual, quando seja necessário para prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo os trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual de aceder ao posto de trabalho;

e) Tomar a devida nota das queixas e sugestões apresentadas pelos trabalhadores acerca do ambiente e condições de trabalho e adoptar as medidas convenientes;

f) Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem as regras e instruções sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) Cumprir todas as demais disposições legais sobre segurança, higiene e saúde no trabalho que lhe sejam aplicáveis.

2. A entidade empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção adequada à natureza do trabalho que exercem.

ARTIGO 136.º
(Obrigações especificas da entidade empregadora)

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

a) Instalar, nos centros de trabalho, condições sanitárias e de higiene apropriadas a um ambiente laboral sadio;

b) Assegurar que as substâncias perigosas sejam armazenadas em condições de segurança e que, nas instalações do centro de trabalho, não se acumule lixo, resíduos e desperdícios;

c) Assegurar que, nos centros de trabalho onde não haja postos de saúde, haja uma mala de primeiros socorros, com o equipamento exigido no regulamento aplicável;

d) Proibir a introdução, distribuição ou consumo de bebidas alcoólicas no local de trabalho.

ARTIGO 137.º
(Colaboração entre entidades empregadoras)

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

SECÇÃO II
Saúde no Trabalho

ARTIGO 138.º
(Serviços de saúde ocupacional)

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

a) Garantir a prestação de primeiros socorros;

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

c) Contribuir para a adaptação dos postos, das técnicas e dos ritmos de trabalho à fisiologia humana;

d) Contribuir para o estabelecimento e manutenção do mais elevado grau do bem-estar físico e mental dos trabalhadores;

e) Contribuir para a educação sanitária dos trabalhadores e para a adopção de padrões de comportamento, conforme as normas e regras de saúde no trabalho.

ARTIGO 139.º
(Postos de saúde)

1. Com base no apoio a ser prestado por parte dos serviços sanitários oficiais e de acordo com o tipo de riscos a que estão sujeitos os trabalhadores, as possibilidades de assistência médica pública e a capacidade económica da entidade empregadora, pode este ser obrigado,

por despacho conjunto dos Ministros que tiverem a seu cargo a administração do trabalho, da saúde e sectorial, a instalar um posto de saúde, destinado aos seus trabalhadores.

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

ARTIGO 140.º
(Exames médicos)

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

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

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

4. Quando, por razões médicas, não seja aconselhada a permanência de um trabalhador em um posto de trabalho, a entidade empregadora deve transferi-lo para um posto compatível com o seu estado de saúde.

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

SECÇÃO III
Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

ARTIGO 141.º
(Direito do trabalhador e de seus familiares)

1. Em caso de acidente ou doença profissional, o trabalhador tem direito à reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, nos termos da lei.

2. Em caso de morte do trabalhador, os seus familiares beneficiários legais têm direito à reparação dos danos.

ARTIGO 142.º
(Obrigações imediatas da entidade empregadora)

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

a) Prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte adequado até ao centro médico ou unidade hospitalar onde possa ser tratado;

b) Participar às entidades competentes o acidente de trabalho ou a doença profissional, desde que provoque impossibilidade para o trabalho, no prazo e segundo o procedimento previsto na legislação própria;

c) Providenciar a investigação das causas do acidente de trabalho ou da doença profissional, para adoptar as medidas preventivas.

ARTIGO 143.º
(Doenças profissionais)

1. As doenças profissionais constam do índice codificado de doenças profissionais anexo ao Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, nos termos de diploma próprio.

2. Qualquer lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída no índice codificado de doenças profissionais, a que se refere o número anterior, são indemnizáveis, desde que se prove que são consequência, necessária e directa, da actividade exercida.

ARTIGO 144.º
(Seguro)

1. A entidade empregadora é obrigada a fazer seguro individual ou de grupo a todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários, contra o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com a legislação especifica.

2. A entidade empregadora que não cumpra o disposto no número anterior ou que tenha deixado de cumprir as obrigações impostas pelo contrato de seguro, além das sanções a que está sujeito, fica directamente responsável pelas consequências dos acidentes de trabalho e doenças profissionais verificadas.

ARTIGO 145.º
(Responsabilidade criminal)

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

ARTIGO 146.º
(Comissão de prevenção de acidentes de trabalho)

1. As entidades empregadoras que empreguem um número de trabalhadores não inferior ao mínimo fixado em legislação própria ou tenham postos de trabalho que apresentem elevados riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais devem criar Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

2. As Comissões de Prevenção de Acidentes de Trabalho integram representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora e têm os seguintes objectivos:

a) Vigiar o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

b) Investigar as causas dos acidentes de trabalho;

c) Organizar métodos de prevenção que assegurem a higiene no local de trabalho;

d) Apoiar a entidade empregadora, os responsáveis, os trabalhadores, a Inspecção Geral do Trabalho e outras autoridades com competência nestas áreas na aplicação e desenvolvimento das normas sobre ambiente, segurança, higiene e saúde.

SECÇÃO IV

Fiscalização e Controlo

ARTIGO 147.º

(Competência da Inspecção Geral do Trabalho)

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

2. No exercício da função de controlo e fiscalização, os serviços da Inspecção Geral do Trabalho podem fazer-se acompanhar e assistir por peritos médicos dos serviços oficiais de saúde ou por especialistas de outras áreas afins.

3. Sem prejuizo do disposto em legislação especifica, a abertura de novos centros de trabalho ou a instalação de novos equipamentos é antecedida de comunicação à Inspecção Geral do Trabalho no prazo máximo de 15 dias antes da data do arranque.

4. A falta da comunicação referida no número anterior não condiciona o arranque do centro de trabalho, mas constitui contravenção.

CAPÍTULO VI

Organização e Duração Temporal do Trabalho

SECÇÃO I

Período Normal de Trabalho

ARTIGO 148.º

(Duração do período normal de trabalho)

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

a) 44 horas semanais;

b) 8 horas diárias.

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

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

a) Até 9 horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, em que o empregador concentre o período normal de trabalho semanal em cinco dias consecutivos;

b) Até 10 horas diárias nos casos em que o trabalho seja intermitente ou de simples presença, em que o empregador adopte os regimes de horário modulado ou variável, ou que esteja em execução um horário de recuperação.

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

5. A redução dos limites máximos dos periodos normais de trabalho não determina a diminuição da retribuição dos trabalhadores nem qualquer alteração das condições de trabalho que se torne destavorável aos trabalhadores.

SECÇÃO II
Horário de Trabalho

ARTIGO 149.º
(Competência e elaboração do horário de trabalho)

1. Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho.

2. Na elaboração do horário de trabalho, a entidade empregadora deve respeitar o regime legal sobre o período normal de trabalho e o período de funcionamento das empresas e serviços.

3. A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve ainda:

a) Ter em consideração as exigências de protecção da segurança, higiene e saúde do trabalhador;

b) Promover a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) Incentivar a formação escolar e técnico-profissional.

4. O periodo de funcionamento referido no n.º 2 do presente artigo consiste no período de tempo diário, durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.

ARTIGO 150.º
(Obrigação de consulta)

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

ARTIGO 151.º
(Mapa de horário de trabalho)

1. O empregador, com base nas disposições legais e das convenções de trabalho aplicáveis, elabora o mapa de horário de trabalho, devendo conter o seguinte:

a) A firma ou denominação do empregador;

b) A actividade exercida;

c) A sede e local de trabalho a que o horário respeita;

d) O início e termo do período de funcionamento e, se houver, o dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa, estabelecimento ou unidade económica;

e) As horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

f) O dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar;

g) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver.

2. Se o horário de trabalho for por turnos ou com equipas de trabalhadores que pratiquem horários diferenciados, o mapa deve descriminar os diversos horários existentes e o empregador deve possuir o registo actualizado dos trabalhadores incluídos em cada turno ou equipa.

ARTIGO 152.º
(Fixação do mapa de horário)

Um exemplar do mapa de horário de trabalho deve ser afixado no centro de trabalho, em local bem visível e acessível aos trabalhadores, com antecedência mínima de 15 dias do início de vigência.

ARTIGO 153.º
(Alteração de horário de trabalho)

1. Se o horário de trabalho tiver sido individualmente acordado com o trabalhador, fazendo Parte do Contrato de Trabalho, a respectiva cláusula só pode ser alterada por acordo das partes.

2. Caso o horário não conste do Contrato de Trabalho, o empregador pode alterá-lo unilateralmente, com fundamento no interesse da empresa, mediante consulta prévia ao órgão representativo dos trabalhadores.

3. É aplicável à alteração do horário de trabalho o disposto no artigo 150.º.

4. A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere-lhe direito à compensação correspondente a 20% do seu salário de base.

SECÇÃO III
Isenção de Horário de Trabalho

ARTIGO 154.º
(Condições de isenção de horário de trabalho)

1. Sem prejuízo dos limites semanais estabelecidos no artigo 148.º, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargo de direcção e chefia, fiscalização, funções de confiança ou apoio a titular desses cargos;

b) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de funções fora do centro de trabalho, sem controlo imediato do superior hierárquico;

c) Execução de trabalhos que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho.

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

ARTIGO 155.º
(Limites de isenção de horário de trabalho)

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

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

ARTIGO 156.º
(Registo da isenção de horário de trabalho)

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

ARTIGO 157.º
(Remuneração pela isenção de horário de trabalho)

1. Por acordo das partes ou por convenção colectiva de trabalho, pode ser fixada uma remuneração adicional para os trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

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

SECÇÃO IV
Regimes Especiais de Horário de Trabalho

SUBSECÇÃO I
Modalidades

ARTIGO 158.º
(Modalidades de horário de trabalho especiais)

1. Consideram-se horários de trabalho especiais os seguintes:
   a) horário de trabalho por turnos;
   b) horário de trabalho em tempo parcial;
   c) horário de trabalho em regime de disponibilidade;
   d) horário de trabalho em alternância;
   e) horário de trabalho do trabalhador estudante;
   f) horário de trabalho flexível para trabalhador com responsabilidades familiares;
   g) Outras modalidades especiais de horários estabelecidos por diploma próprio.

2. As partes podem, por acordo colectivo ou individual, estabelecer horários que revestem a natureza de horário de trabalho para recuperação de suspensões de actividades, de trabalho modulado e de trabalho variável, desde que respeitem o período normal de trabalho.

SUBSECÇÃO II
Horário de Trabalho por Turnos

ARTIGO 159.º
(Noção de trabalho por turnos)

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa, onde os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, numa sequência rotativa

contínua ou descontínua, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

ARTIGO 160.º
(Organização de turnos)

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

2. Os turnos, que podem ser fixos ou rotativos, devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3. São turnos rotativos aqueles em que os trabalhadores estão sujeitos às variações de horário resultantes da prestação de trabalho em todos os turnos previstos, sendo fixos os turnos em que não existem estas variações.

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

ARTIGO 161.º
(Duração do horário por turnos)

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

2. No caso de turnos rotativos, o intervalo de descanso e refeições é de 30 minutos, sempre que, pela natureza do trabalho, o trabalhador não deva ausentar-se do seu posto de trabalho, devendo o empregador criar as condições necessárias para o efeito.

3. Quando, pela natureza da actividade, não seja possível cumprir o disposto no n.º 1 do presente artigo, o período de trabalho semanal pode ser alargado nos termos do disposto n.º 2 do artigo 148.º.

ARTIGO 162.º
(Remuneração do trabalho por turnos)

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

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

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

ARTIGO 163.º
(Mudança de Turnos)

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

SUBSECÇÃO III
Horário de Trabalho em Tempo Parcial

ARTIGO 164.º
(Noção de trabalho em tempo parcial)

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

ARTIGO 165.º
(Regime jurídico do trabalho em tempo parcial)

1. Em regime de trabalho em tempo parcial, o trabalhador realiza a actividade laboral até um máximo de cinco horas do periodo normal diário ou quatro horas no periodo normal nocturno.

2. O recurso ao trabalho em tempo parcial é feito por acordo escrito das partes, devendo conter as seguintes menções obrigatórias:

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

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo inteiro.

3. Não sendo celebrado por escrito ou não contendo a menção da alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato foi celebrado a tempo inteiro.

4. A ocupação de trabalhadores em tempo parcial deve ser priorizada aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida ou frequentem estabelecimento de ensino.

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

ARTIGO 166.º
(Alteração da duração do trabalho a tempo parcial)

1. O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

2. Nos casos referidos no numero anterior, o trabalhador notifica o empregador sobre a sua pretensão, que se deve pronunciar no prazo máximo de 20 dias a contar da notificação.

3. Quando a passagem de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo inteiro.

ARTIGO 167.º
(Autorização de trabalho a tempo parcial)

1. O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial deve requerê-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias.

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

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

4. No caso de recusa do pedido, o empregador deve indicar o fundamento da recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, reclamação no prazo de cinco dias a partir da recepção, recaindo sobre o empregador o dever de resposta no prazo máximo de 15 dias.

SUBSECÇÃO IV

Horário de Trabalho em Regime de Disponibilidade

ARTIGO 168.º

(Noção de regime de disponibilidade)

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

ARTIGO 169.º

(Admissibilidade do regime de disponibilidade)

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

ARTIGO 170.º

(Regime Jurídico do trabalho em regime de disponibilidade)

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

a) O trabalhador é designado para o regime de disponibilidade por escala a fixar com o minimo de uma semana de antecedência;

b) O trabalhador não pode ser escalado para regime de disponibilidade em dias seguidos;

c) O período de disponibilidade não pode ser superior ao período normal do trabalho diário;

d) O trabalhador em regime de disponibilidade que não poder permanecer nas instalações do centro de trabalho é obrigado a manter o empregador informado do local onde se encontra, a fim de poder ser chamado para inicio imediato da prestação extraordinária de trabalho;

e) Nas situações em que o trabalhador permaneça no local de trabalho, o empregador é obrigado a criar as condições para o efeito.

2. O trabalhador tem direito a uma remuneração adicional ao seu salário de base, nos dias em que se encontre em regime de disponibilidade, correspondente a 20%.

3. Se durante o período de disponibilidade o trabalhador for chamado a prestar o trabalho normal, este é considerado trabalho extraordinário por motivo de força maior e como tal é remunerado.

SUBSECÇÃO V
Horário de Trabalho em Alternância

ARTIGO 171.º
(Noção de horário de trabalho em alternância)

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

ARTIGO 172.º
(Regime jurídico do trabalho em alternância)

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

a) O tempo despendido nas viagens de ida e regresso ao centro de trabalho está incluído no período de repouso;

b) Os dias de descanso semanal, descanso complementar semanal e feriados incluídos no período de trabalho efectivo são dias de trabalho normal, sendo o seu gozo transferido para períodos de repouso subsequente;

c) O periodo de férias anuais é imputado aos periodos de repouso, desde que estes não tenham duração inferior a 15 dias consecutivos, sem prejuízo do pagamento dos subsídios de férias e de Natal;

d) A duração do trabalho normal pode atingir o limite de 12 horas diárias que inclui dois períodos de descanso, de 30 minutos cada um, considerado tempo de trabalho, sempre que o horário seja cumprido em regime de turnos e o trabalhador não possa ausentar-se do seu posto de trabalho;

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

SUBSECÇÃO VI
Horário de Trabalho do Trabalhador Estudante

ARTIGO 173.º
(Regime do trabalhador estudante)

1. O estatuto de trabalhador estudante está sujeito a acordo entre as partes.

2. A manutenção do estatuto é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, devidamente comprovado, nos termos previstos em diploma próprio.

3. O horário de trabalho de trabalhador estudante deve ajustar-se de modo a permitir a deslocação para estabelecimento de ensino, a frequência das aulas e a realização de provas.

4. Não sendo possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a dispensa para a realização de provas.

5. Se o período de trabalho estiver sujeito ao regime de turnos, o trabalhador estudante goza de preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

6. Salvo motivos de força maior, o trabalhador estudante não é obrigado a prestar trabalho extraordinário, em regime de disponibilidade ou em horário de trabalho em alternância, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

ARTIGO 174.º

(Remuneração do trabalhador estudante)

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

SUBSECÇÃO VII

Horário de Trabalho Flexível para Trabalhador com Responsabilidades Familiares

ARTIGO 175.º

(Noção de trabalhador com responsabilidades familiares)

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

ARTIGO 176.º

(Direito do trabalhador com responsabilidades familiares)

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

ARTIGO 177.º

(Elaboração do horário de trabalho flexível)

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

2. O horário de trabalho flexível deve:

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

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

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

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

ARTIGO 178.º
(Autorização de trabalho em regime de horário flexível)

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

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

b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação e que outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em regime de trabalho flexível ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental;

c) Relatório que atesta a situação de saúde do filho ou pais com deficiência física ou doença crónica comprovada que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

2. A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do centro de trabalho ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável.

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

4. Em caso de recusa do pedido, o empregador deve indicar o fundamento da recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, reclamação no prazo de cinco dias a partir da recepção, recaindo sobre o empregador o dever de resposta no prazo máximo de 15 dias.

SECÇÃO V
Trabalho Nocturno

ARTIGO 179.º
(Noção de trabalho nocturno)

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

ARTIGO 180.º
(Duração do trabalho de trabalhador nocturno)

1. O período de trabalho normal do trabalhador nocturno não pode exceder oito horas diárias.

2. Considera-se trabalho nocturno o que é prestado, pelo menos, em três horas de trabalho normal nocturno em cada dia.

3. O disposto no n.º 1 não é aplicável:

a) A trabalhador que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando a prestação de trabalho extraordinário seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) A actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

ARTIGO 181.º
(Protecção de trabalhador nocturno)

1. A entidade empregadora deve assegurar a realização de exames de saúde ocupacional gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno, antes do início da actividade, com a finalidade de avaliar a sua aptidão para o trabalho.

2. No decurso da actividade, a entidade empregadora deve assegurar a realização de exames médicos anuais, e sempre que determinado pelos serviços de saúde ocupacional ou pela Inspecção Geral do Trabalho.

3. O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo principalmente em atenção a sua condição física e psíquica, antes do inicio da actividade, de seis em seis meses, e sempre que se alterem as condições de trabalho.

ARTIGO 182.º
(Remuneração do trabalho nocturno)

1. O trabalho nocturno confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional de 20% do salário de base.

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

SECÇÃO VI
Trabalho Extraordinário

ARTIGO 183.º
(Noção de trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o que for prestado fora do horário normal de trabalho.

2. Não é considerado trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado em dia normal de trabalho por trabalhador isento de horário de trabalho;

b) O trabalho prestado em recuperação de anteriores suspensões de actividade.

c) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho;

d) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, prestado por iniciativa do trabalhador, desde que anuído pelo empregador e não ultrapasse os limites diários previstos no n.º 1 do artigo 185.º.

ARTIGO 184.º
(Condições de prestação de trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando necessidades justificativas dos serviços o exigirem.

2. Constituem necessidades justificativas, nomeadamente:

a) A prevenção ou eliminação das consequências de quaisquer acidentes, calamidades naturais ou outras situações de força maior;

b) A montagem, manutenção ou reparação de equipamentos e instalações cuja paralisação ocasione prejuízos à empresa ou cause transtornos à comunidade;

c) A ocorrência temporária de um volume anormal de trabalho, que não justifica a admissão de trabalhador em regime de Contrato por Tempo Determinado;

d) A substituição de trabalhadores que não se apresentem no início do respectivo período de trabalho, quando este coincida com o termo do período de trabalho anterior;

e) A movimentação, transformação ou fabricação de produtos facilmente deterioráveis;

f) A realização de trabalhos preparatórios ou complementares que devem ser executados necessariamente fora do horário de funcionamento do centro de trabalho;

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

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

4. O trabalhador deve ser informado da necessidade de prestar trabalho extraordinário com a maior antecedência possivel e nunca depois do inicio do periodo de repouso ou de intervalo de descanso e refeição anterior ao início dessa prestação, salvo nos casos referidos nas alineas a), d) e g) do n.º 2 do presente artigo.

5. A prestação de trabalho extraordinário é obrigatória, no caso de estarem preenchidos os requisitos referidos no presente artigo.

6. O trabalhador tem direito à dispensa da prestação de trabalho extraordinário, sempre que apresente motivos justificativos atendíveis e o solicite expressamente.

7. Ao trabalhador que presta a sua actividade no período nocturno não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário, salvo nos casos referidos nas alíneas a) e d) do n.º 2 do presente artigo.

ARTIGO 185.º
(Limites de duração do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário está sujeito aos seguintes limites:

a) 2 horas por dia normal de trabalho;

b) 40 horas por mês de trabalho;

c) 200 horas anuais.

2. O trabalho extraordinário prestado nas situações a que se referem as alíneas a) e d) do n.º 2 do artigo anterior não está sujeito aos limites estabelecidos no n.º 1 do presente artigo.

3. Os limites do trabalho extraordinário prestado nas situações a que se referem as alíneas b), c), e), f) e g) do n.º 2 do artigo anterior só podem ser ultrapassados mediante consentimento do trabalhador e autorização prévia da Inspecção Geral do Trabalho, a requerimento do empregador.

4. O requerimento a que se refere o n.º 3 do presente artigo se considera deferido, se no prazo de cinco dias úteis, contados da sua apresentação, o empregador não for notificado de qualquer decisão.

ARTIGO 186.º
(Descanso compensatório de trabalho extraordinário)

1. O trabalhador que presta trabalho extraordinário impeditivo do gozo do descanso diário previsto no artigo 190.º tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar no dia útil seguinte.

2. O trabalhador que presta trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar no dia útil seguinte.

3. Se o trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal obrigatório for por falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e não exceder duas horas, aplica-se o disposto no n.º 2 do presente artigo.

ARTIGO 187.º
(Registo de trabalho extraordinário)

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

2. O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho extraordinário ou no prazo de 72 horas.

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

4. O registo de trabalho extraordinário é aprovado em modelo próprio pelo Departamento Ministerial responsável pela administração do trabalho.

5. A violação do disposto nos números anteriores garante ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado trabalho extraordinário, o direito à retribuição correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

ARTIGO 188.º
(Remuneração)

1. Cada hora de trabalho extraordinário é remunerada com um adicional até ao limite de 30 horas por mês, correspondente a 50% do valor da hora normal de trabalho.

2. O tempo de trabalho extraordinário que exceda o limite estabelecido no número anterior é remunerado, por cada hora, com adicional de 75%.

3. Os adicionais estabelecidos nos números anteriores acrescem a outros adicionais devidos aos trabalhadores, designadamente, o estabelecido no n.º 1 artigo 182.º.

4. Para efeito de pagamento do trabalho extraordinário:

a) Não são consideradas as fracções de tempo inferiores a 15 minutos;

b) São contadas como meia hora as fracções de tempo de 15 minutos a 44 minutos;

c) São consideradas como uma hora as fracções de tempo de 45 a 60 minutos.

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

CAPÍTULO VII
Interrupção da Prestação do Trabalho

SECÇÃO I
Intervalo para Refeição e Descanso

ARTIGO 189.º
(Intervalo para refeição e descanso)

1. Durante o período normal de trabalho, é assegurado a todo o trabalhador um intervalo para refeição e descanso, não inferior a 45 minutos e nem superior a 90 minutos.

2. O intervalo é de 45 minutos, se no centro de trabalho estiver em funcionamento refeitório que forneça refeições aos trabalhadores ou de uma hora e meia em caso contrário, salvo acordo em contrário com o órgão representativo dos trabalhadores.

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

ARTIGO 190.º
(Repouso diário)

É assegurado ao trabalhador o direito ao repouso diário entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho do dia seguinte, que não deve ser inferior a 10 horas, salvo excepções previstas por lei.

SECÇÃO II
Descanso Semanal e Descanso Complementar Semanal

ARTIGO 191.º
(Direito ao descanso semanal)

1. É assegurado a todo o trabalhador o direito a um dia completo de descanso por semana.

2. O empregador deve, sempre que possível e o solicitem, proporcionar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar o descanso semanal, no mesmo dia

ARTIGO 192.º
(Dia de descanso semanal)

1. O dia de descanso semanal é, em regra, o domingo.

2. Excepcionalmente, o descanso semanal pode não ser ao domingo, se se tratar de actividades ou empresas dispensadas de suspender a actividade laboral um dia por semana e as que estejam autorizadas a suspendê-la em dia que não seja domingo.

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

a) Necessários ao asseguramento da continuidade de serviços que não possa ser interrompido;

b) Dos serviços de higiene, salubridade e limpeza ou encarregados doutras tarefas preparatórias ou complementares que devam necessariamente ser realizados no dia de descanso dos restantes trabalhadores ou quando os equipamentos e instalações se encontram inactivos;

c) Dos serviços de guarda, vigilância e portaria.

4. Não é admitido o trabalho por mais de seis dias consecutivos, salvo o disposto em regimes de horários especiais.

ARTIGO 193.º
(Duração do descanso semanal)

1. O descanso semanal não pode ter duração inferior a 24 horas consecutivas e em regra iniciada à 00:00 hora do dia destinado ao mesmo descanso.

2. No caso de trabalho por turnos, o descanso semanal conta-se desde o término do período de trabalho ou turno e deve ter a duração de 24 horas.

ARTIGO 194.º
(Remuneração do trabalho)

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

ARTIGO 195.º
(Direito ao descanso complementar semanal)

1. É assegurado a todo o trabalhador o direito ao descanso complementar semanal.

2. É considerado descanso complementar semanal o meio dia de descanso que resulta da distribuição do horário semanal por cinco dias e meio de trabalho ou o dia de descanso que resulta da aplicação do disposto na alínea a) do número 3 do artigo 148.º.

3. O tempo de descanso complementar semanal deve, imediatamente, anteceder ou suceder, sempre que possível, o dia de descanso semanal.

ARTIGO 196.º
(Condições e consequências de exercício de trabalho)

1. O trabalho em dia de descanso semanal e no meio dia ou dia de descanso complementar semanal, que não integre o período normal de trabalho, só pode ser prestado nas situações a que se refere o artigo 184.º.

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

SECÇÃO III

Feriados, Tolerância de Ponto e Véspera do Dia da Família e do Dia de Ano Novo

ARTIGO 197.º

(Interrupção do trabalho nos feriados)

1. É assegurado ao trabalhador o direito de não exercer actividades laborais nos dias de feriado.

2. O disposto no número anterior não se aplica às actividades e empresas em regime de actividade laboral continua, nos termos do n.º 3 do artigo 192.º.

3. É ainda permitido o exercício da actividade laboral nos feriados, nas situações em que seja admissivel o recurso a trabalho extraordinário.

ARTIGO 198.º

(Tolerância de ponto)

1. É assegurado ao trabalhador o direito de não exercer actividades laborais nos dias ou períodos de tolerância de ponto, sem perda de remuneração.

2. O disposto no número anterior não se aplica às actividades ou empresas em regime de actividade laboral continua, nos termos do número 3 do artigo 192.º.

3. É ainda permitido o exercício da actividade laboral no dia de tolerância de ponto, nas situações em que seja admissível o recurso a trabalho extraordinário, aplicando-se assim o disposto nos artigos 184.º, 187.º e 188.º.

ARTIGO 199.º

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

1. É assegurado aos trabalhadores a interrupção da actividade laboral às 12 horas e 30 minutos dos dias 24 e 31 de Dezembro, por ocasião do dia da família e do dia de ano novo, respectivamente.

2. O disposto no número anterior não se aplica às actividades ou empregadores em regime de laboração contínua, nos termos do n.º 3 do artigo 192.º.

ARTIGO 200.º

(Remuneração)

1. Os dias de feriado, tolerância de ponto e de véspera do dia da família e de ano novo são considerados dias normais de trabalho para efeitos do direito ao salário e o trabalhador tem direito ao respectivo pagamento.

2. O trabalho que, por razões ponderosas oficialmente reconhecidas, venha a ser exercido em dia de feriado é retribuído com um acréscimo de mais de um dia de salário normal, beneficiando, ainda, o trabalhador de um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.

3. Não se considera, para efeitos do previsto no número anterior, o trabalho exercido em regime de turnos.

SECÇÃO IV
Férias

ARTIGO 201.º
(Direito a férias)

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

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

3. O direito a férias no ano de admissão pode ter lugar depois de completados seis meses de trabalho efectivo, devendo o gozo ser proporcional ao tempo de trabalho.

ARTIGO 202.º
(Finalidade do direito a férias)

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

ARTIGO 203.º
(Garantias do direito a férias)

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

ARTIGO 204.º
(Duração)

1. O período de férias é de 22 dias úteis em cada ano, não contando, como tal, os dias de descanso semanal, de descanso complementar e feriados.

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

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

4. Na determinação dos meses completos de trabalho, contam-se os dias de efectivo exercício da actividade e ainda os dias de falta justificada com direito à remuneração e os dias de licença de parentalidade.

ARTIGO 205.º
(Férias no Contrato de Trabalho por Tempo Determinado)

1. Os trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, cuja duração inicial ou a renovação do contrato não ultrapasse um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por mês completo de trabalho, com limite máximo de 22 dias úteis.

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

3. Para determinação do mês completo de serviço aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 204.º.

ARTIGO 206.º
(Plano de férias)

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

2. A marcação do período de férias deve ser feita, na medida do possível, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou, na impossibilidade de acordo, decidida pelo empregador.

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

4. O plano de férias é afixado nos centros de trabalho até ao dia 31 de Janeiro de cada ano e permanece afixado, enquanto houver trabalhadores a gozar férias dentro do mesmo ano.

5. O empregador pode autorizar a permuta do início ou dos períodos de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional.

ARTIGO 207.º
(Gozo de férias)

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

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

ARTIGO 208.º
(Acumulação de férias)

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

ARTIGO 209.º
(Alteração do período de férias por motivo relativo ao empregador)

1. Sempre que, por imperiosa necessidade de funcionamento da empresa ou centro de trabalho, se impuser o adiamento do gozo de férias marcadas ou a suspensão do gozo das mesmas, o trabalhador deve ser indemnizado pelas despesas realizadas e prejuízos materiais sofridos com o adiamento ou suspensão.

2. A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3. Em caso de cessação da relação jurídico-laboral sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, podendo determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

ARTIGO 210.º
(Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, cumprimento de obrigações legais ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador, o gozo de férias não inicia ou, tendo iniciado, fica suspenso.

2. Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o término do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

3. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até ao primeiro trimestre do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4. É aplicável aos casos de doença do trabalhador, no período de férias, o disposto no artigo 221.º.

ARTIGO 211.º
(Remuneração de férias, havendo suspensão da relação jurídico-laboral)

Se a relação jurídico-laboral ficar suspensa antes do gozo das férias, por motivo não imputável ao trabalhador e por esse motivo as não puder gozar até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte, as férias vencidas e não gozadas são compensadas com a remuneração correspondente.

ARTIGO 212.º
(Remuneração de férias por cessação da relação jurídico-laboral)

1. Em caso de cessação da relação jurídico-laboral, por qualquer motivo, o trabalhador tem direito à remuneração das férias vencidas e não gozadas.

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

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

ARTIGO 213.º
(Remuneração e gratificação de férias)

1. A remuneração do trabalhador durante o período de férias é igual ao salário-base mais os complementos técnicos e de disponibilidade.

2. Salvo acordo das partes, não são gratificados durante as férias os subsídios de transporte e alimentação e todos os outros que não visem facilitar a execução do trabalho.

3. A remuneração e a gratificação das férias são pagas até 15 dias antes do início do respectivo gozo.

ARTIGO 214.º
(Violação do direito a férias)

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

ARTIGO 215.º
(Exercício de outra actividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada subordinada, salvo quando já a exercia, antes do gozo das férias.

2. Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsidio.

3. Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO V
Licença sem Remuneração, Licença para Formação e Licença de Paternidade

ARTIGO 216.º
(Licença sem remuneração)

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

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

3. Para efeitos do direito ao gozo de férias, a licença sem remuneração considera-se tempo efectivo de trabalho se for de duração inferior ou igual a 30 dias.

4. Se a licença for de duração superior a 30 dias, aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 204.º sobre a determinação do período de férias no caso de a relação jurídico-laboral ter ficado suspensa.

5. Havendo encerramento definitivo da empresa ou despedimento colectivo de trabalhadores, caduca automaticamente o Contrato de Trabalho, mas o trabalhador em regime de licença sem retribuição tem direito à conservação do lugar nos mesmos termos que os demais trabalhadores, salvo acordo das partes em sentido contrário.

ARTIGO 217.º
(Licença para formação)

1. Mediante solicitação do trabalhador, com antecedência minima de 30 dias, o empregador pode autorizar o gozo de licença sem remuneração de duração igual ou superior a 60 dias para a frequência em Angola ou no estrangeiro de cursos de formação técnica ou cultural ministrados sob responsabilidade duma instituição de ensino ou de formação profissional ou de cursos intensivos de especialização ou semelhantes.

2. A entidade empregadora pode recusar a licença sempre que:

a) Ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, no decurso dos últimos 24 meses;

b) O trabalhador tenha menos de três anos de serviço na empresa;

c) O trabalhador não respeite o prazo previsto no n.º 1, para comunicação ao empregador;

d) O trabalhador desempenhe cargo de direcção, chefia, enquadramento ou funções qualificadas e não seja possivel o preenchimento adequado do posto de trabalho durante o período de licença, quer por trabalhadores da empresa, quer por recurso à contratação a termo;

e) O trabalhador não possa ser substituído em empresas ou centros de trabalho com menos de 20 trabalhadores.

ARTIGO 218.º
(Licença de paternidade)

1. É assegurado a todos os trabalhadores o direito a uma licença de 1 dia por ocasião de iminente ou efectivo nascimento do filho, sem desconto salarial.

2. O trabalhador tem, ainda, direito a uma licença complementar de 7 dias úteis, seguidos ou interpolados, não remunerada.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a substituir a mãe do seu filho recém-nascido no gozo da licença de maternidade, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica comprovada da mãe do seu filho recém-nascido durante o tempo que se mantiver;

b) Morte da mãe do seu filho recém-nascido.

4. A substituição a que se refere o número anterior implica o direito de os trabalhadores beneficiarem do subsídio de maternidade a que a mãe do seu filho recém-nascido teria direito, se ainda não tiver sido paga à data da mesma.

5. Tem, igualmente, direito à licença parental o trabalhador que, em substituição, por incapacidade ou morte dos pais, tenha sob sua responsabilidade o cuidado de recém-nascido, com benefício ao subsídio previsto nos n.os 3 e 4 do presente artigo.

SECÇÃO VI
Faltas ao Trabalho

ARTIGO 219.º
(Conceito de falta)

1. A falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período normal de trabalho diário.

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

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

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

ARTIGO 220.º
(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São justificadas as faltas autorizadas pelo empregador e as estabelecidas nos artigos 222.º e seguintes, sendo injustificadas as ausências não autorizadas pelo empregador, bem como aquelas em relação às quais o trabalhador não cumpra as obrigações estabelecidas no artigo seguinte.

ARTIGO 221.º
(Solicitação e Justificação de faltas)

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

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

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

4. O trabalhador é obrigado a fornecer a prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

5. Em caso de doença do trabalhador, a prova é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou Centro de Saúde ou ainda por atestado médico, podendo a mesma ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

6. Constitui infracção disciplinar a prestação de falsas declarações pelo trabalhador, relativas à justificação de faltas.

ARTIGO 222.º
(Faltas Justificadas)

1. São motivos justificativos de faltas ao trabalho:

a) O casamento do trabalhador, desde que a ausência tenha duração não superior a oito dias seguidos de calendário;

b) O falecimento de familiares do trabalhador, dentro dos limites definidos no artigo seguinte;

c) O cumprimento de obrigações legais ou militares que devam ser satisfeitas dentro do período normal de trabalho, nas condições e limites referidos no artigo 224.º;

d) A prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 173.º e 225.º;

e) A participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou reconversão profissional que tenha sido autorizada pelo empregador;

f) A impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente comum, doença comum ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, dentro dos limites fixados no artigo 226.º;

g) A participação em actividades culturais ou desportivas em representação do País ou da empresa ou em provas oficias nos termos do artigo 227.º;

h) A prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções dirigentes em sindicatos e na qualidade de delegado sindical ou de membro do órgão representativo dos trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos no artigo 228.º;

i) Consulta ou acompanhamento à consulta pré-natal e pós-natal, dentro dos limites estabelecidos no artigo 229.º;

j) A participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas aprovadas pelo órgão competente;

k) O casamento de parentes da linha recta ou de irmão, por duração não superior a um dia.

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

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

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

5. As faltas justificadas por motivos previstos nas alíneas b), e) e g) do n.º 1 do presente artigo quando se prolonguem por mais de 30 dias de calendário, dão lugar a suspensão da relação jurídico-laboral com aplicação do respectivo regime.

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

ARTIGO 223.º

(Faltas por falecimento)

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

a) Oito dias úteis, seguidos ou interpolados, tratando-se do falecimento do cônjuge ou do companheiro de união de facto ou do falecimento de pais, filhos, irmãos e outros membros do agregado familiar;

b) Três dias úteis, tratando-se do falecimento de avôs, netos, tios, primos, sobrinhos, sogros, genros e noras.

2. Se o funeral tiver lugar em localidade distante do local de trabalho, o trabalhador tem ainda direito ao tempo necessário para as deslocações sem remuneração.

3. O trabalhador tem ainda o direito de ausentar-se do serviço para participar do funeral de qualquer pessoa, desde que prove que a sua presença é indispensável, ficando o pagamento da remuneração ao critério do empregador.

4. O trabalhador pode solicitar a ausência do serviço pelo falecimento de pessoas não referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do presente artigo, ficando o pagamento da remuneração ao critério do empregador.

ARTIGO 224.º
(Faltas por cumprimento de obrigações)

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

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

ARTIGO 225.º
(Faltas para provas escolares)

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

ARTIGO 226.º
(Faltas por acidente, doença ou assistência)

1. A impossibilidade de prestar trabalho pelos fundamentos a que se refere a alínea f) do n.º 1 do artigo 222.º é paga pelo empregador por um período de seis meses, com direito de regresso da entidade gestora da protecção social obrigatória, nos termos previstos em diploma próprio.

2. A obrigação do pagamento dos salários, nos termos previstos no número anterior do presente artigo, cessa na data em que se verificar o termo do contrato por Tempo Determinado se a doença se mantiver após essa data.

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

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

ARTIGO 227.º
(Faltas para actividades culturais ou desportivas)

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

a) Cumprimento obrigatório do disposto no n.º 1 do artigo 221.º e n.º 2 do artigo 224.º;

b) Remuneração das faltas pelo empregador até o limite de oito dias úteis em cada ano civil.

ARTIGO 228.º
(Faltas por actividade sindical ou representação dos trabalhadores)

1. As faltas justificadas pela prática dos actos necessários e inadiáveis a que se refere a alínea h) do n.º 1 do artigo 222.º são remuneradas dentro dos seguintes limites:

a) Quatro dias úteis por mês pelo exercício de funções de membro de órgão executivo de sindicato;

b) Quatro ou cinco horas por mês para cada delegado sindical ou para cada membro do órgão representativo dos trabalhadores, conforme no centro de trabalho existam até duzentos ou mais trabalhadores filiados nos respectivos sindicatos, no primeiro caso, ou existam até 200 ou mais trabalhadores, no segundo.

2. Em substituição do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 221.º, as faltas a que se referem as alíneas a) do número anterior são justificadas mediante comunicação escrita da direcção do sindicato ao empregador, feita com um dia de antecedência mínima ou, se tal for impossível, nos dois dias seguintes ao início da ausência, indicando as datas e períodos de que o seu dirigente necessita para o exercício das suas funções, sem menção dos actos a praticar.

3. Os delegados sindicais e os membros do órgão representativo dos trabalhadores, sempre que pretendam exercer o direito referido na alinea b) do n.º 1 do presente artigo, devem informar do facto ao empregador com a antecedência minima de cinco dias.

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

ARTIGO 229.º
(Faltas por razões de consulta pré-natal e pós-natal)

Durante o período de gravidez e até 12 (doze) meses após o parto, a trabalhadora e o seu cônjuge têm direito a faltar 1 (um) dia por mês, sem perda de salário, para assistência médica e acompanhamento, respectivamente.

ARTIGO 230.º
(Efeitos das faltas injustificadas)

As faltas injustificadas têm os seguintes efeitos cumulativos:

a) Perda de remuneração;

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

CAPÍTULO VIII

Valorização do Trabalho, Avaliação de Desempenho, Remuneração e outros Direitos Económicos e Sociais do Trabalhador

SECÇÃO I

Princípios Gerais

ARTIGO 231.º

(valorização do trabalho)

A valorização do trabalho é a garantia fundamental de sustentabilidade de toda a organização e a regulação das actividades económicas em conformidade com os princípios descritos na presente Lei.

ARTIGO 232.º

(Princípios da valorização do trabalho)

A valorização do trabalho deve reger-se pelos seguintes princípios, assumindo-se como:

a) Universalidade — Um sistema transversal aplicável a todos os trabalhadores regidos pela presente Lei;

b) Simplicidade — Um sistema que deve ser compreendido e utilizado por todos empregadores e trabalhadores, independentemente da sua actividade económica, do seu nível e área de formação académica e profissional;

c) Transparência – Um sistema de critérios e regras claras e concisas na administração dos trabalhadores;

d) Reconhecimento – Uma garantia na diferenciação justa dos desempenhos e promovendo uma progressão de carreiras por mérito e excelência;

e) Motivação — Uma visão de motivação intrínseca e extrínseca dos trabalhadores;

f) Integração Um indice de promoção na gestão integrada do capital humano, contribuindo para a articulação entre a gestão de desempenho e as politicas de remuneração, incentivo, recrutamento, selecção, formação e desenvolvimento profissional;

g) Responsabilização Um sistema de reforço na construção da cultura de responsabilidades individuais pelo sucesso e insucesso na obtenção dos resultados da equipa.

SECÇÃO II

Regime da Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores

ARTIGO 233.º

(Avaliação de desempenho)

O empregador promove processos de avaliação de desempenho com objectivos transparentes e previamente divulgados no regulamento interno da empresa.

ARTIGO 234.º

(Instrumento de avaliação de desempenho)

A entidade empregadora deve promover a construção de um instrumento de avaliação de desempenho baseado numa orientação de competitividade para resultados promotores de excelência, qualidade de serviço prestado, através da monitorização permanente de objectivos e metas.

SECÇÃO III
Remuneração

ARTIGO 235.º
(Conceito de remuneração)

1. A remuneração é o conjunto das prestações económicas devidas por um empregador a um trabalhador em contrapartida do trabalho por este prestado.

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

3. Podem, por acordo entre as partes, ser pagas prestações ou complementos remuneratórios, em espécie.

4. Não constituem remuneração:

a) As atribuições acessórias do empregador ao trabalhador, quando destinadas ao reembolso ou compensação de despesas por este realizadas relacionadas com a prestação de trabalho, tais como ajudas de custo abonos de viagens e de instalações, fornecimento obrigatório de alojamento e outras de idêntica natureza;

b) As gratificações pelo bom desempenho;

c) O abono de família e todas as demais prestações e subsídios da segurança social ou seus complementos quando pagos pelo empregador.

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

ARTIGO 236.º
(Modalidade de salário)

1. O salário pode ser certo, variável ou misto.

2. O salário é certo ou ao tempo quando remunera o trabalho realizado num determinado período de tempo sem atender ao resultado obtido.

3. O salário é variável ou ao rendimento quando remunera o trabalho realizado em função dos resultados obtidos no período de tempo a que respeita.

4. O salário variável pode assumir as modalidades de salário à peça ou à comissão quando atende apenas ao resultado do trabalho realizado pelo trabalhador no período considerado sem atender ao tempo de execução, e de salário-tarefa quando atende a duração de trabalho com a obrigação de assegurar a obtenção de um determinado resultado no período em referência.

5. O salário é misto quando constituído por uma parte certa e outra variável.

6. Na medida em que o empregador tenha adoptado indicadores de rendimento do trabalho e outras bases de definição de produtividade nos termos do artigo 79.º, pode adoptar sistemas de salário variável ou misto no sentido de incentivar a elevação dos níveis de produtividade.

ARTIGO 237.º
(Não discriminação)

1. O empregador deve assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de igual complexidade, igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação.

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

3. As categorias, avaliação, classificação e promoção, assim como os demais componentes da remuneração devem ser estabelecidos segundo critérios de paridade entre homens e mulheres em igualdade de circunstância.

4. Sempre que o trabalhador não exercer a sua actividade por motivo estranho a si, este mantém o direito ao salário, complementos e adicionais.

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

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

7. Para determinar o valor do salário-hora do trabalhador, utiliza-se a fórmula: S/**H** = (Sm x 12) / (52s x Hs), em que S/h significa o valor do salário-horário, Sm o salário-base mensal, 12 o número de meses do ano, 52s o número de semanas laborais do ano e **H**s o horário normal semanal.

8. No caso a que se refere o n.º 6 do presente artigo, considera-se salário normal para efeito de pagamento da remuneração de férias e cálculo de indemnização e compensações, a média mensal calculada em relação àquelas prestações recebidas nos 12 meses anteriores de prestação de trabalho ou durante o período de duração do contrato, se inferior.

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

ARTIGO 238.º
(Complementos remuneratórios anuais)

1. Todos os trabalhadores têm, por cada ano de efectivo serviço, os seguintes direitos:
   a) Um minimo de 50% do salário-base a titulo de gratificação de férias, pago até 15 dias antes ao respectivo gozo ou de acordo com o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em convenção colectiva de trabalho;
   b) Um mínimo de 50% do salário-base a título de subsídio de Natal.

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

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

ARTIGO 239.º
(Informação das remunerações)

1. Antes de um trabalhador ocupar um posto de trabalho, o empregador deve informá-lo, de forma apropriada e facilmente compreensível, das condições remuneratórias.

2. O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de alteração das condições remuneratórias por força da lei, convenção colectiva, progressão na carreira ou prática do próprio empregador.

ARTIGO 240.º
(Redução de salário)

1. Salvo nos casos expressamente previstos por lei, convenção colectiva ou Contrato de Trabalho, o salário não é devido em relação aos periodos de ausência do trabalhador ao serviço.

2. Para fazer o cálculo do valor a deduzir, aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 7 do artigo 237.º

SECÇÃO IV
Salário Mínimo Nacional

ARTIGO 241.º
(Fixação do salário mínimo nacional)

1. O salário mínimo nacional é fixado, periodicamente, pelo Presidente da República, enquanto Titular do Poder Executivo.

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

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

a) A evolução e tendência do índice nacional dos preços no consumidor, nível geral dos salários e das prestações da segurança social e o nível de vida relativo de outros grupos sociais;

b) Os factores económicos condicionantes, nomeadamente a necessidade de atingir e manter um alto nível de emprego e do trabalho, níveis de produtividade e de desenvolvimento económico;

c) A qualidade de vida do trabalhador.

SECÇÃO V
Pagamento do Salário

ARTIGO 242.º
(Forma de pagamento)

1. O salário deve ser pago em dinheiro, podendo, mediante consentimento do trabalhador, ser feito parcialmente em prestações de outra natureza.

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

ARTIGO 243.º
(Pagamento da parte pecuniária)

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

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

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

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

ARTIGO 244.º
(Pagamento da parte não pecuniária)

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

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

3. É proibido o pagamento do salário com produtos ilícitos ou contrários à ordem pública e aos bons costumes.

ARTIGO 245.º
(Períodos de vencimento do pagamento)

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

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

3. Tratando-se de trabalho remunerado à peça ou por tarefa, o pagamento é feito depois de concluida cada peça ou tarefa.

4. Em caso de cessação do Contrato de Trabalho, o salário, indemnização e demais valores devidos ao trabalhador seja a que titulo for, são pagos dentro dos três dias subsequentes à cessação.

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

6. Excepto o disposto nos n.ºs 1 e 4 do presente artigo, os trabalhadores ausentes no dia de pagamento do salário podem levantar os valores que lhes sejam devidos, em qualquer dia posterior, dentro das horas normais de expediente.

ARTIGO 246.º
(Local de Pagamento)

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

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

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

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

ARTIGO 247.º
(Documento de pagamento)

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

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

3. No acto do pagamento ou antes deste, quando feito segundo uma das modalidades permitidas no n.º **1** do artigo 243.º, ao trabalhador é entregue uma cópia do recibo ou, se o pagamento for feito segundo uma daquelas modalidades ou com utilização de folha colectiva de pagamento de salários, um boletim de pagamento contendo todas as referências exigidas no número anterior.

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

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

SECÇÃO VI
Compensações e Descontos sobre o Salário

ARTIGO 248.º
(Descontos lícitos)

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

2. O empregador deve deduzir do salário os descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades determinadas por lei, por decisão judicial ou por acordo homologado judicialmente.

3. Mediante pedido escrito do trabalhador, o empregador deve deduzir do salário o montante da quotização para o sindicato, legalmente constituído, em que aquele se encontra filiado.

4. O empregador pode descontar do salário o valor de bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, bem como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, desde que se trate de fornecimentos que não integrem o salário, nos termos do n.º 1 do artigo 242.º

5. Podem igualmente ser descontadas do salário as amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador.

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

7. O montante dos descontos previstos nos n.ºs 4 a 6 do presente artigo não pode, no seu conjunto, ser superior a 25% do salário líquido.

ARTIGO 249.º
(Descontos proibidos)

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

ARTIGO 250.º
(Disposições e cláusulas nulas)

1. São nulas as disposições das convenções colectivas ou Contratos de Trabalho que permitam quaisquer descontos ou deduções além das estabelecidas no artigo 248.º ou que aumentem os limites da dedução.

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

SECÇÃO VII
Protecção do Salário

ARTIGO 251.º
(Garantias do salário em caso de insolvência)

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

a) O limite dos valores mínimos fixados por lei ou convenção colectiva de trabalho, tratando-se de prestações salariais, vencidas no decurso dos seis meses anteriores à abertura do processo de insolvência;

b) O limite dos valores calculados nos termos da lei, tratando-se de indemnização, vencida três meses antes da abertura do processo de insolvência;

c) Os limites fixados pela lei, tratando-se de prestações salariais ou indemnizações vencidas em momento anterior aos fixados nas alíneas a) e b) do presente artigo, se a respectiva acção judicial tiver sido proposta antes da abertura do processo de insolvência.

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

3. Os créditos dos trabalhadores que não preencham os requisitos definidos no n.º 1 do presente artigo devem ser reclamados no processo de insolvência e se reconhecidos, devem ser graduados e pagos nos termos da lei civil e do processo civil.

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

ARTIGO 252.º
(Penhorabilidade do salário)

1. Até ao montante do equivalente ao salário mínimo nacional, o salário é impenhorável.

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

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

ARTIGO 253.º
(Renúncia ao salário durante a vigência do contrato)

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

2. É válido o acordo de transacção sobre o valor dos salários devidos ao trabalhador.

ARTIGO 254.º
(Proibição da cessão do salário)

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

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

ARTIGO 255.º
(Prescrição dos créditos de salários)

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

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

a) Com o reconhecimento escrito, pelo empregador, do crédito e seu valor;

b) Com a citação para acção judicial em que o crédito seja reclamado;

c) Com a notificação para diligência de mediação ou conciliação.

SECÇÃO VIII
Regalias Sociais e Culturais

ARTIGO 256.º
(Cafetarias, refeitórios e cozinhas)

As empresas podem, sempre que se justificar e de acordo com as condições económicas, criar cafetarias, refeitórios ou cozinhas destinados a vender produtos ou servir refeições.

ARTIGO 257.º
(Apoio ao trabalhador transferido)

1. Nos casos em que o trabalhador é contratado para uma localidade diversa da sua residência habitual, as partes devem acordar as condições de fixação na nova residência do trabalhador e sua familia.

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

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

ARTIGO 258.º
(Regresso do trabalhador)

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

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

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

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

a) No caso do trabalhador, por acidente ou doença, ficar incapacitado para o desempenho do seu trabalho, com carácter definitivo ou temporário de longa duração, tendo, neste último caso, lugar logo que medicamente autorizado;

b) Se o Contrato de Trabalho for nulo, caducar por qualquer motivo no decurso da sua execução, ou cessar por qualquer outra razão não imputável ao trabalhador;

c) Se o Contrato de Trabalho for nulo, por facto imputável ao trabalhador, os custos de regresso são repartidos entre o empregador e o trabalhador, na proporção de 40% e 60%, respectivamente.

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

SECÇÃO IX
Promoção Social e Cultural dos Trabalhadores

ARTIGO 259.º
(Princípios gerais)

1. As entidades empregadoras colaboram com as autoridades nas políticas públicas de promoção social e cultural e de desenvolvimento físico dos trabalhadores.

2. Além das obrigações que resultam de outras disposições da presente Lei, os empregadores devem, na medida do possivel, prosseguir a politica subjacente ao disposto nos artigos seguintes, cooperando activamente com os organismos oficiais competentes e com os sindicatos e órgãos representativos dos trabalhadores.

ARTIGO 260.º
(Instalações sociais para os trabalhadores)

As empresas, em função da sua capacidade económica, dimensão e condições de organização do trabalho, instalam e mantêm locais adequados ao repouso, convivio e ocupação de tempos livres dos trabalhadores, bem como a elevação do seu nível cultural e desenvolvimento físico.

ARTIGO 261.º
(Transportes)

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

ARTIGO 262.º
(Promoção cultural e desportiva)

1. As entidades empregadoras promovem, na medida do possível, as iniciativas dos trabalhadores tendentes à conservação e divulgação da cultura nacional, designadamente a constituição de agrupamentos de teatro, música e dança e à promoção cultural dos trabalhadores.

2. As entidades empregadoras promovem, apoiam e fomentam, igualmente as iniciativas dos trabalhadores tendentes à prática desportiva e ao desenvolvimento da cultura física.

ARTIGO 263.º
(Fundo social)

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

2. Uma percentagem do salário do trabalhador pode, por convenção colectiva de trabalho ou por acordo do trabalhador, ser objecto de dedução e afectado ao fundo social.

CAPÍTULO IX
Suspensão da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I
Disposições Gerais

ARTIGO 264.º
(Noção)

Há suspensão da relação jurídico-laboral sempre que, com carácter temporário, o trabalho não possa ser prestado por facto não imputável ao trabalhador nem ao empregador.

ARTIGO 265.º
(Efeitos da suspensão)

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

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

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

4. O Contrato de Trabalho, no entanto, caduca e a relação juridico-laboral extingue-se, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5. Se o Contrato de Trabalho for por Tempo Determinado, a suspensão não impede a respectiva extinção por decurso do prazo ou verificação do facto gerador da caducidade.

6. A suspensão do contrato não afeta o direito a férias cuja duração é considerada tempo de trabalho efectivo.

ARTIGO 266.º
(Apresentação do trabalhador)

1. Terminada a causa da suspensão, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho nas condições anteriores, no prazo de 5 dias úteis, sob pena do contrato se extinguir.

2. O prazo de apresentação ao empregador previsto no número anterior é alargado para 12 dias úteis, no caso de serviço militar e situações equiparadas e, seis dias úteis, no caso de outras situações de que tenha resultado impedimento de duração não inferior a 12 meses.

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

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

SECÇÃO II
Suspensão do Contrato por Facto Relativo ao Trabalhador

ARTIGO 267.º
(Factos geradores da suspensão)

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

a) Prestação de serviço militar ou serviço cívico de substituição;

b) Acidente ou doença profissional ou comum;

c) Licença de maternidade;

d) Exercício de cargo público por eleição em órgãos nacionais ou locais;

e) Prisão preventiva;

f) Exercício de funções sindicais em tempo inteiro;

g) Cumprimento de pena de prisão até um ano, por crime em que não seja lesado o empregador e que não respeite à prestação do trabalho;

h) Outros casos de força maior temporária impeditivos da prestação do trabalho;

i) A participação do trabalhador como candidato às eleições gerais ou autárquicas, a contar da aprovação da candidatura pelo órgão competente.

ARTIGO 268.º
(Efeitos da suspensão relativos ao trabalhador)

1. A suspensão do contrato implica a perda do direito ao salário a partir da sua verificação, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 226.º em relação à doença ou acidente comum.

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

3. Aos efeitos da suspensão regulada nesta secção quanto ao direito a férias aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 204.º

ARTIGO 269.º
(Substituição do trabalhador)

O empregador pode, se o entender, contratar outro trabalhador para desempenhar as funções do trabalhador com o contrato suspenso, sendo tal contrato celebrado por Tempo Determinado, a termo incerto, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º

SECÇÃO III
Suspensão do Contrato por Motivo Relativo ao Empregador

ARTIGO 270.º
(Causas geradoras da suspensão)

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

a) Verificação de razões conjunturais, motivos económicos ou tecnológicos de duração temporária;

b) Calamidade, acidentes e outras situações de força maior, como a interrupção do fornecimento de energia ou de matérias-primas que obriguem ao encerramento temporário do Centro de Trabalho ou a diminuição temporária da actividade laboral;

c) Encerramento temporário do estabelecimento para obras, para instalação de equipamentos ou por determinação das autoridades competentes;

d) Outras situações previstas e reguladas em disposição legal.

ARTIGO 271.º

(Procedimento em caso de suspensão relativa ao empregador)

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

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

b) Sempre que o estabelecimento não retomar o funcionamento por um periodo de até seis meses, o empregador pode, mediante autorização da Inspecção Geral do Trabalho, declarar os contratos extintos por caducidade, pagando aos trabalhadores uma compensação calculada nos termos do artigo 308.º;

c) Comunicação à Inspecção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego da caducidade do contrato, nos três dias seguintes àquele em que foi comunicado aos trabalhadores, com indicação de que foram pagas ou postas à disposição dos trabalhadores as compensações a que se refere a alínea b) deste número.

ARTIGO 272.º

(Cessação do impedimento)

Cessado o impedimento, o empregador deve afixar no Centro de Trabalho a informação da data de retorno ao trabalho e notificar os trabalhadores com contratos suspensos, por meio apropriado, para retomarem o trabalho, contando-se da data dessa notificação o prazo de apresentação a que se refere o artigo 266.º

ARTIGO 273.º

(Preferência na admissão)

No prazo de um ano contado da data da caducidade do contrato, nos termos da alínea b) do artigo 271.º, os trabalhadores cujos contratos tenham caducado têm preferência na admissão para preenchimento das vagas no Centro de Trabalho ou empresa para as quais tenham qualificação adequada.

CAPÍTULO X
Extinção da Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I
Disposições Gerais

ARTIGO 274.º
(Estabilidade de emprego)

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

2. O Contrato de Trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução.

ARTIGO 275.º
(Certificado de trabalho)

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

2. O certificado de trabalho não pode conter quaisquer outras referências, salvo se o trabalhador as solicitar, desde que se trate apenas da apreciação das qualidades profissionais do trabalhador.

ARTIGO 276.º
(Devolução de instrumentos de trabalho)

Cessado o Contrato de Trabalho, o trabalhador deve devolver, ao empregador, os instrumentos de trabalhos e quaisquer outros objectos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil.

SECÇÃO II
Caducidade do Contrato

ARTIGO 277.º
(Fundamentos)

1. O contrato caduca nas seguintes situações:

a) Morte do trabalhador;

b) Incapacidade permanente, total ou parcial do trabalhador, que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho por período superior a 12 meses;

c) Reforma do trabalhador nos termos da legislação da protecção social obrigatória;

d) Condenação do trabalhador por sentença transitada em julgada à pena de prisão superior a um ano ou independentemente da sua duração nos casos previstos por lei;

e) Morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade;

f) Insolvência do empregador e extinção da sua personalidade jurídica;

g) Caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a manutenção da relação jurídico-laboral ou o recebimento do trabalho.

2. A caducidade não se verifica sempre que o estabelecimento ou empresa continue em actividade, aplicando-se, neste caso, os dispostos nos n.os 3 e 4 do artigo 110.º e no artigo 113.º

ARTIGO 278.º
(Compensação)

1. A caducidade do contrato por motivos a que se refere a alínea e) do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito à compensação, calculada nos termos do artigo 307.º

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

ARTIGO 279.º
(Caducidade por Insolvência)

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

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

SECÇÃO III
Revogação

ARTIGO 280.º
(Cessação do contrato por mútuo acordo)

1. A todo o tempo, podem as partes, por mútuo acordo, fazer cessar o Contrato de Trabalho, desde que o façam por escrito, assinado pelas duas partes, sob pena de nulidade.

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

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

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

SECÇÃO IV
Resolução

SUBSECÇÃO I
Rescisão

DIVISÃO I
Por Iniciativa do Empregador

SUBDIVISÃO I
Princípio Geral

ARTIGO 281.º
(Justa causa)

O despedimento disciplinar só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, pela prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou pela ocorrência de motivos objectivamente verificáveis que tornem impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

SUBDIVISÃO II
Despedimento por Causas Subjectivas

ARTIGO 282.º
(Fundamentos da justa causa)

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

a) Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês ou doze por ano ou, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa;

b) Incumprimento injustificado do horário de trabalho mais de cinco vezes por mês;

c) Desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos e dos responsáveis pela organização e funcionamento da empresa ou Centro de Trabalho;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídos;

e) Ofensa à integridade física, à honra e à dignidade de trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou superiores hierárquicos;

f) Indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento do Centro de Trabalho;

g) Furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho;

h) Quebra do sigilo profissional ou de segredos da produção e outros casos de deslealdade, de que resultem prejuízos graves para a empresa;

i) Danos causados intencionalmente ou com negligência grave, nas instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho ou na produção, e que sejam causa de redução ou interrupção do processo produtivo ou prejuízo grave para a empresa;

j) Redução continuada do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento;

k) Corrupção activa ou passiva relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses da empresa;

l) Embriaguez ou tóxico-dependência que se repercutam negativamente no trabalho;

m) Falta de cumprimento das regras e instruções de segurança, higiene e saúde no trabalho;

n) Assédio sexual.

ARTIGO 283.º

(Protecção especial contra o despedimento)

1. São objectos de protecção especial contra o despedimento:

a) Os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro de órgão representativo dos trabalhadores no exercício legal da actividade sindical num periodo de dois anos;

b) As mulheres abrangidas pelo regime de protecção na maternidade;

c) Os antigos combatentes na definição dada pela legislação em vigor;

d) Os menores;

e) Os trabalhadores com capacidade reduzida com grau de incapacidade igual ou superior a 20%.

2. Aos trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que o empregador decida instaurar procedimento disciplinar para despedimento, aplica-se, em especial, o disposto do n.º 3 do artigo 91.º, o n.º 2 do artigo 89.º, a alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 97.º e no artigo 98.º

3. Se o procedimento disciplinar for instaurado a um antigo combatente e tal qualidade for conhecida do empregador ou lhe for comunicado documentalmente até ao momento da entrevista a que se refere o artigo 90.º, o procedimento disciplinar suspende-se após a tomada de decisão a que se refere o n.º 1 do artigo 90.º se for no sentido do despedimento, seguindo-se os seguintes termos:

a) Cópia da convocação do trabalhador para a entrevista e da comunicação do despedimento que o empregador pretende enviar ao trabalhador nos termos do n.º 6 do artigo 90.º, são enviadas de imediato à Inspecção Geral do Trabalho, sobre registo ou protocolo;

b) Se a Inspecção Geral do Trabalho, no prazo de 10 dias úteis contados do envio dos documentos, nada comunicar ao empregador ou não se opuser ao despedimento, pode aquele manter a decisão com a entrega ou envio ao trabalhador, da comunicação a que se refere o citado no n.º 3 do artigo 91.º;

c) Se a Inspecção Geral do Trabalho se opuser fundamentadamente ao despedimento, o empregador, no caso de não aceitar a decisão, pode reclamar para o tribunal competente.

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

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

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

SUBDIVISÃO III
Despedimento Individual por Causas Objectivas

ARTIGO 284.º
(Fundamentos)

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

ARTIGO 285.º
(Procedimento para o despedimento individual)

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

a) As razões económicas, tecnológicas ou estruturais que impõem a organização, redução ou encerramento e a descrição destas;

b) Os postos de trabalho afectados, com indicação do número de trabalhadores que representam e da respectiva qualificação profissional;

c) As medidas de reorganização, redução de actividades ou encerramento de serviços com que o empregador pretende ajustar o funcionamento da empresa ou estabelecimento à situação existente;

d) Os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir;

e) A possibilidade ou impossibilidade de transferir esses trabalhadores, no todo ou em parte, para outros postos de trabalho existentes ou a criar, por força da reorganização e para os quais seja exigida a mesma ou idêntica qualificação profissional e que tenham direito a salário igual ou superior;

f) Outras informações consideradas úteis.

2. A comunicação é acompanhada do quadro de pessoal do Centro de Trabalho discriminado por sectores ou serviços.

3. A Inspecção Geral do Trabalho deve no prazo de 15 dias úteis efectuar as diligências que considerar necessárias para um melhor esclarecimento da situação, advertindo a entidade empregadora sobre a eventual existência de irregularidade substantiva e procedimental do despedimento.

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

ARTIGO 286.º
(Aviso prévio)

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

2. O Aviso prévio deve mencionar a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do Contrato de Trabalho e da indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do Contrato de Trabalho.

ARTIGO 287.º
(Direitos do trabalhador)

Durante o periodo de aviso prévio de despedimento, o trabalhador tem direito a 15 dias de dispensa remunerada, caso os motivos do despedimento não sejam económicos, para procurar trabalho, podendo usar essa dispensa de forma repartida ou por uma só vez mediante comunicação ao empregador até ao dia anterior ao início de cada ausência.

ARTIGO 288.º
(Critérios de Preferência)

1. Na determinação dos trabalhadores a despedir e caso não se trate do encerramento do serviço ou estabelecimento, na manutenção do emprego, dentro de cada categoria profissional e pela ordem de prioridade estabelecida a seguir, têm preferência os seguintes trabalhadores:

a) Mais qualificados ou com maior experiência profissional;

b) Mais antigos no posto de trabalho, em caso de igualdade de qualificação ou de experiência profissional;

c) Mais antigos na categoria, em caso de igualdade na antiguidade no posto de trabalho;

d) Mais antigos na empresa, em caso de igualdade na antiguidade na categoria.

2. O despedimento individual por causas objectivas só pode ter lugar desde que até ao termo do aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigiveis por efeito da cessação do Contrato de Trabalho.

3. Em qualquer caso, não pode o empregador promover o despedimento de trabalhadores com Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado enquanto houver postos de trabalho iguais ou idênticas exigências funcionais ocupadas por trabalhadores por Tempo Determinado.

ARTIGO 289.º
(Compensação)

O trabalhador despedido nos termos do disposto no artigo 284.º e seguintes, tem direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 308.º

SUBDIVISÃO IV
Despedimento Colectivo

ARTIGO 290.º
(Aplicação do processo de despedimento colectivo)

Sempre que, pelos fundamentos indicados no artigo 284.º, a extinção ou transformação dos postos de trabalho afecte simultaneamente o emprego de mais de cinco trabalhadores, aplica-se o procedimento de despedimento colectivo.

ARTIGO 291.º
(Procedimento para o despedimento colectivo)

1. O empregador que pretenda efectuar um despedimento colectivo deve comunicar à Inspecção Geral do Trabalho e ao órgão representativo dos trabalhadores, devendo observar o disposto no artigo 285.º

2. O prazo para as diligências da Inspecção Geral do Trabalho referido n.º 3 do artigo 285.º, no caso de despedimento colectivo, é de 22 dias úteis.

ARTIGO 292.º
(Consultas)

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

ARTIGO 293.º
(Aviso prévio)

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

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

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

ARTIGO 294.º
(Direito dos trabalhadores)

Aos trabalhadores em regime de aviso prévio é aplicável o disposto no artigo 287.º

ARTIGO 295.º
(Compensação)

O trabalhador despedido em processo de despedimento colectivo tem direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 308.º

ARTIGO 296.º
(Prazo para pagamento dos créditos e compensação)

O pagamento dos créditos vencidos, dos créditos exigiveis por efeito da cessação do Contrato de Trabalho e da compensação deve ser efectuado até ao término do processo de despedimento.

SUBDIVISÃO V
Ilicitude dos Despedimentos

ARTIGO 297.º
(Causas gerais de Ilicitude)

O despedimento é ilícito se for declarado:

a) Nulo;

b) Improcedente.

ARTIGO 298.º
(Nulidade)

O despedimento é nulo sempre que:

a) Não seja instaurado o procedimento disciplinar;

b) A instauração do processo disciplinar não seja da iniciativa do titular do poder disciplinar nos termos do artigo 86.º;

c) A infracção disciplinar prescreva;

d) Caduque o procedimento disciplinar;

e) Ao trabalhador não seja remetida ou entregue a convocatória para a entrevista a que se refere o n.º 3 do artigo 88.º;

f) A convocatória não revestir a forma escrita ou não tenha a descrição detalhada dos factos imputados ao trabalhador;

g) A entrevista não se realize por culpa do empregador;

h) A entrevista seja realizada fora dos prazos previstos no n.º 1 do artigo 90.º por culpa do empregador;

i) A medida disciplinar seja decidida com violação dos prazos do n.º 1 do artigo 91.º;

j) Ao trabalhador não seja feita a comunicação da decisão de despedimento;

k) A comunicação de despedimento seja feita com violação do disposto no n.º 2 do artigo 91.º;

l) A Inspecção Geral do Trabalho não tenha sido comunicada, nos termos do artigo 285.º;

m) Haja violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego;

n) Haja violação do aviso prévio estabelecido nos artigos 286.º e 293.º;

o) Ao trabalhador não seja paga a compensação prevista nos artigos 289.º e 295.º

ARTIGO 299.º
(Improcedência)

O despedimento é improcedente quando não houver justa causa, nos termos da presente Lei.

ARTIGO 300.º
(Consequências da ilicitude)

1. Tendo sido o despedimento declarado ilícito, deve o empregador:

a) Indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Reintegrar o trabalhador;

c) Pagar ao trabalhador os salários devidos desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão, deduzindo-se o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento, os salários devidos sempre com o limite de seis meses.

2. Os salários referidos na alínea c) do número anterior só são devidos a contar dos trinta dias anteriores à data da propositura da acção.

3. Se a reintegração não for possível ou o trabalhador não queira, deverá o empregador indemnizar o trabalhador nos termos do artigo 310.º

4. O direito à indemnização referida no número anterior pode ser exercido dentro dos 90 dias subsequentes à reintegração.

ARTIGO 301.º
(Competência do tribunal)

1. Compete ao tribunal decretar a ilicitude do despedimento e fixar os seus efeitos, nos termos da lei.

2. Em caso de despedimento colectivo, a decisão de ilicitude com o fundamento previsto na alínea m) do artigo 298.º ou com improcedência das razões invocadas só pode ser tomada em acção intentada por quem nela tenha interesse directo.

DIVISÃO II
Por Iniciativa do Trabalhador

ARTIGO 302.º
(Modalidades de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

ARTIGO 303.º
(Rescisão com justa causa respeitante ao empregador)

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

2. São designadamente justa causa para a rescisão do contrato:

a) A falta culposa e reiterada de pagamento pontual do salário, na forma exigida;

b) A aplicação de qualquer medida disciplinar de forma abusiva, nos termos do artigo 97.º;

c) A falta de cumprimento, repetido ou grave, das normas de segurança, saúde e higiene no trabalho;

d) As ofensas à integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes;

e) A violação culposa e grave de direitos legais ou convencionais do trabalhador;

f) A lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Assédio;

h) Conduta intencional do empregador ou dos seus representantes, que sejam susceptíveis levar o trabalhador a fazer cessar o contrato.

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

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

5. O despedimento indirecto confere ao trabalhador o direito a receber do empregador uma indemnização determinada nos termos do artigo 310.º

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

7. Aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 300.º sempre que o trabalhador rescinda o contrato invocando justa causa com os fundamentos referidos no n.º 2 do presente artigo e estes sejam comprovadamente falsos.

ARTIGO 304.º
(Rescisão por causa estranha ao empregador)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato por causa estranha ao empregador, com base nos seguintes fundamentos:

a) Cumprimento de obrigações legais imediatamente incompatíveis com a manutenção da relação jurídico-laboral;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, quando decidida pelo empregador no exercício legítimo dos deveres que lhe reconhece o artigo 84.º

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

3. Aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 303.º sempre que o trabalhador rescinda o contrato, invocando os fundamentos referidos no n.º 1 do presente artigo e estes sejam comprovadamente falsos.

SUBSECÇÃO II
Denúncia

ARTIGO 305.º
(Procedimento)

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

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

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

ARTIGO 306.º
(Abandono do trabalho)

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

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

a) Antes ou depois de iniciar a ausência tenha declarado publicamente ou aos colegas de trabalho a intenção de não continuar ao serviço do empregador;

b) Celebre novo Contrato de Trabalho com outro empregador, presumindo-se essa celebração quando passe a trabalhar em Centro de Trabalho não pertencente ao empregador;

c) Se mantenha ausente por um periodo de dez dias úteis consecutivos sem informar o empregador do motivo da ausência.

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

4. O trabalhador deve provar documentalmente, nos cinco dias úteis seguintes contados da afixação da comunicação estabelecida no número anterior, as razões da sua ausência e a impossibilidade de ter cumprido a obrigação de informação e justificação da ausência estabelecida no artigo 221.º

5. O abandono do trabalho vale como denúncia sem aviso prévio e constitui o trabalhador na obrigação de pagar ao empregador a compensação estabelecida no n.º 2 do artigo 305.º, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 87.º, se for o caso.

SECÇÃO V

Compensações e Indemnizações

ARTIGO 307.º

(Compensação em caso de insolvência ou extinção do empregador)

A compensação reconhecida no artigo 278.º, devida no caso de caducidade do contrato, insolvência e por extinção da personalidade jurídica do empregador é determinada multiplicando 50% do valor do salário-base pelo número de anos de serviço na mesma data.

ARTIGO 308.º

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

A compensação devida aos trabalhadores nos termos dos artigos 289.º e 295.º, no caso de despedimento individual ou colectivo por justa causa objectiva, respectivamente, e da alínea b) do artigo 271.º, no caso de extinção após suspensão do contrato por razões objectivas, corresponde ao salário-base praticado à data da cessação, multiplicado pelo número de anos de antiguidade, com o limite de cinco, sendo o valor assim obtido acrescido de 50% do salário-base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam aquele limite.

ARTIGO 309.º

(Indemnização por não reintegração)

A indemnização por não reintegração do trabalhador despedido ou por este não pretender ser reintegrado é a correspondente a 50% do valor do salário-base praticado à data do despedimento, multiplicado pelo número de anos de serviço do trabalhador.

ARTIGO 310.º

(Indemnização por despedimento individual)

1. A indemnização devida ao trabalhador em caso de decisão judicial por ilicitude do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar, não havendo reintegração e em caso de despedimento indirecto reconhecida respectivamente, no n.º 3 do artigo 300.º e no n.º 5 do artigo 303.º, é determinada multiplicando o valor do salário-base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador na mesma data.

2. A indemnização calculada nos termos dos números anteriores é ainda devida nas situações a que se referem os n.ºs 3 do artigo 19.º e 2 do artigo 67.º

3. A indemnização referida no n.º 1 do presente artigo, tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário-base de três meses.

ARTIGO 311.º

(Determinação da antiguidade)

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

CAPÍTULO XI

Prescrição de Direitos, Caducidade do Direito de Acção e Resolução de Conflitos

ARTIGO 312.º
(Prazo de prescrição)

1. Todos os créditos, direitos e obrigações do trabalhador ou do empregador, resultantes da celebração e execução do Contrato de Trabalho, da sua violação ou da sua cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano contado do dia seguinte àquele em que o contrato cesse.

2. O prazo de prescrição estabelecido no número anterior aplica-se, em especial, aos créditos de salários, adicionais, complementos, indemnizações e compensações devidas por cessação do contrato, de fornecimento de prestações em espécie e de reembolso de despesas efectuadas.

3. O disposto nos números anteriores não prevalece sobre o regime especial de prescrição de créditos vencidos no decurso da execução do contrato estabelecido no n.º 1 do artigo 255.º

ARTIGO 313.º
(Caducidade do direito de acção para impugnação do despedimento)

O direito de requerer judicialmente a ilicitude do despedimento caduca no prazo de 120 dias contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento.

ARTIGO 314.º
(Caducidade do direito de exigir)

O direito de exigir o cumprimento de obrigações não pecuniárias ou de prestações de facto, que não possam ser satisfeitas após a cessação do contrato, caduca no prazo de um ano contado do momento em que se tornam exigíveis.

ARTIGO 315.º
(Suspensão de prazos)

Os prazos de prescrição ficam suspensos e os de caducidade interrompidos com a apresentação do pedido de conciliação, de mediação ou com a propositura da acção judicial em que sejam reclamados os créditos ou cumprimentos das obrigações.

ARTIGO 316.º
(Renúncia ao crédito)

É lícito ao trabalhador, após a extinção da relação jurídico-laboral, renunciar, total ou parcialmente, ao crédito que tenha sobre o empregador, bem como celebrar acordos de conciliação, de transacção e de compensação sobre os mesmos créditos.

ARTIGO 317.º
(Resolução de conflitos)

1. Os Tribunais têm competência para conhecer e julgar todos os conflitos de trabalho, sem prejuízo de recurso aos meios alternativos de resolução de conflitos.

CAPÍTULO XII

Disposições Transitórias e Finais

ARTIGO 318.º
(Regime das Contra-Ordenações Laborais)

1. A violação do disposto na presente Lei e demais legislação complementar constitui Contra-Ordenação punível com coima e sanção acessória aplicável em função do grau de culpa do infractor e do salário médio mensal praticado pela empresa, nos termos definidos em diploma próprio.

2. Sem prejuizo do previsto no número anterior, são subsidiariamente aplicáveis às Contra-Ordenações Laborais o disposto no Regime Geral das Contra-Ordenações.

ARTIGO 319.º
(Aplicação da lei no tempo)

1. Os contratos por Tempo Determinado celebrados à luz da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, vigoram ao abrigo da respectiva Lei até à data prevista para a sua caducidade.

2. Se, à data da caducidade do contrato, as partes o pretenderem renovar, o contrato considera-se renovado nos termos da presente Lei.

3. A renovação feita nos termos do número anterior, não prejudica os direitos adquiridos do trabalhador.

ARTIGO 320.º
(Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e da aplicação da presente Lei são resolvidas pela Assembleia Nacional.

ARTIGO 321.º
(Revogação)

É revogada a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho, a Rectificação n.º 15/15, de 2 de Outubro, bem como todas as disposições que contrariam o disposto na presente Lei.

ARTIGO 322.º
(Entrada em vigor)

A presente Lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Vista e aprovada pela Assembleia Nacional, em Luanda, aos 25 de Maio de 2023.

A Presidente da Assembleia Nacional, *Carolina Cerqueira*.

Promulgada aos 11 de Dezembro de 2023.

Publique-se.

O Presidente da República, JOÃO MANUEL GONÇALVES LOURENÇO. (23-9625-A-AN)

IMPRENSA NACIONAL - E.P.
Rua Henrique de Carvalho n.º 2
E-mail: dr-online@imprensanacional.gov.ao
Caixa Postal n.º 1306

INFORMAÇÃO

A Imprensa Nacional é uma empresa pública, mas começou por ser oficialmente criada em 13 de Setembro de 1845, pelo então regime colonial português, na antiga colónia e depois província de Angola, tendo publicado, nesse mesmo ano, o primeiro Jornal oficial de legislação, intitulado *Boletim do Governo-Geral da Província de Angola*.

No dia 11 de Novembro de 1975, foi editado e distribuído o último *Boletim Oficial*, e no dia 11 de Novembro de 1976, foi publicado o primeiro *Diário da República Popular de Angola*.

Em 19 de Dezembro de 1978 foi criada a Unidade Económica Estatal, denominada Imprensa Nacional U.E.E., através do Decreto n.º 129/78 da Presidência da República, publicado no *Diário da República* n.º 298.

Mais tarde, aos 28 de Maio de 2004, a «Imprensa Nacional - U.E.E.» foi transformada em empresa pública sob a denominação de «Imprensa Nacional, E.P.» através do Decreto n.º 14/04, exarado pelo Conselho de Ministros. E, aos 22 de Dezembro de 2015, foi aprovado o Estatuto Orgânico da Imprensa Nacional, E.P. através do Decreto Presidencial n.º 221/15.

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e assinaturas do «Diário da República», deverá ser dirigida à Imprensa Nacional - E.P., em Luanda, Rua Henrique de Carvalho n.º 2, Cidade Alta, Caixa Postal 1306, www.imprensanacional.gov.ao - Email Telegr. «Imprensa»

ASSINATURA

	Ano
As três séries	Kz: 1 150 831,65
A 1.ª série	Kz: 545 494,01
A 2.ª série	Kz: 310 735,44
A 3.ª série	Kz: 246 502,21

O preço de cada linha publicada nos *Diários da República* 1.ª e 2.ª série é de Kz: 145,5 e para a 3.ª série Kz: 154,3, acrescido do respectivo imposto de selo, dependendo a publicação da 3.ª série de depósito prévio a efectuar na tesouraria da Imprensa Nacional - E.P.

O acesso ao acervo digital dos *Diários da República* é feito mediante subscrição à Plataforma Jurisnet

O. E. 1711 12/245 150 ex. IN. E.P. 2022