SNEBA
Sindicato Nacional
dos Empregados Bancários de Angola

# LEI GERAL DO TRABALHO ANGOLA

15 de Junho de 2015 — I Série Nº 87

EDIÇÕES SNEBA

EDIÇÕES SNEBA

# LEI GERAL DO TRABALHO DE ANGOLA

15 de Junho de 2015 - I Série Nº 87

# LEI GERAL DO TRABALHO DE ANGOLA

15 de Junho de 2015 - I Série Nº 87

A Lei Geral do Trabalho de 1981, revestiu-se de características que a fixaram num contexto histórico, socioeconómico e político que hoje se mostram desajustados, face aos postulados jurídico - constitucionais em vigor, sendo de destacar:

- O papel interventor da organização sindical em todos os domínios do desenvolvimento da relação jurídico-laboral;

- A adopção de soluções jurídico-laboral, inadequadas à realidade sócio laboral e económica;

- O excessivo pendor de lei de bases, definidora dos princípios rectores do regime jurídico-laboral, mas inaplicáveis na vivência diária das relações jurídico - laborais por ausência de regulamentação.

Considerando que a presente lei visa superar as características negativas apontadas com o objectivo de se tornar imediatamente aplicável na generalidade dos casos.

Considerando que a presente lei se aplica ao trabalho prestado no âmbito das empresas públicas, mistas, privadas e cooperativas, e de organizações sociais não 'integradas na estrutura da Administração Pública.

Nestes termos ao abrigo da alínea b) do artigo 88.º da lei Constitucional a Assembleia Nacional aprova a seguinte Lei Geral do Trabalho de Angola

EDIÇÕES SNEBA

# LEI GERAL DO TRABALHO DE ANGOLA

## CAPÍTULO I
## PRINCÍPIOS GERAIS

### Artigo 1.º
### (Âmbito de Aplicação)

1. A Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores prestando serviços remunerados por conta dum empregador no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste.

a) A Lei Geral do Trabalho aplica-se ainda:

b) Aos aprendizes e estagiários colocados sob a autoridade dum empregador;

c) Ao trabalhador prestado no estrangeiro por nacionais ou estrangeiros residentes contratados no País ao serviço de empregadores nacionais, sem prejuízo das disposições mais favoráveis para o trabalhador e das disposições de ordem pública no local de trabalho.

2. A presente lei aplica-se supletivamente aos trabalhadores estrangeiros não residentes.

### Artigo 2.º
### (Exclusões do Âmbito de Aplicação)

Ficam excluídos do âmbito de aplicação desta Lei:

a) Os funcionários públicos ou trabalhadores exercendo a sua actividade profissional na Administração Pública Central ou local, num instituto público ou qualquer outro organismo do Estado;

b) Todos os trabalhadores com vínculo permanente ao serviço das representações diplomáticas ou consulares doutros países ou de organizações internacionais;

c) Os associados das cooperativas ou organizações não governamentais, sendo respectivo trabalho regulado pelas disposições estatutárias, ou na sua falta, pelas disposições da lei comercial;

d) O trabalho familiar;

e) O trabalho ocasional

f) A actividade das pessoais que intervêm em operações comerciais, se pessoalmente obrigadas a responder pelo resultado das operações assumindo o respectivo risco;

g) Os consultores e membros do órgão de administração ou de direcção de empresas ou organizações sociais, desde que apenas realizem tarefas inerentes a tais cargos sem vínculo de subordinação titulado por contrato de trabalho.

## Artigo 3.º
## (Direito ao Trabalho)

1. Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer descriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, estado civil, condição social ideais religiosos ou políticas, filiação sindical ou língua.

2. O direito ao trabalho é inseparável do dever de trabalhar, excepto para aqueles que sofram diminuição de capacidade por razões de idade, doença ou invalidez.

3. Todos os cidadãos têm direito à livre escolha e exercício de 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 da sua família, proteger a sua saúde e gozar condições de vida decentes.

## Artigo 4.º
## (Proibição do trabalho obrigatório ou compulsivo)

1. O trabalho obrigatório ou compulsivo é proibido.

2. Não é trabalho obrigatório ou compulsivo:

a) O trabalho ou serviço prestado em virtude das leis militares ou de serviço cívico de interesse geral;

b) O trabalho prisional em instituições penitenciárias;

c) Os pequenos trabalhos comunais ou de aldeia, considerados obrigações cívicas normais, decididos livremente pela comunidade ou desde que os seus membros ou representantes directos tenham sido consultados sobre as necessidades dos mesmos trabalhos;

d) O trabalho ou serviço exigido em casos de força maior, designadamente guerra, inundações, fome, epidemias, invasão de animais, insectos ou parasitas prejudiciais e de modo geral todas as circunstâncias que ponham em perigo ou apresentem o risco de pôr em perigo as condições normais de vida do conjunto ou duma parte da população.

## Artigo 5.º
## (Obrigações do Estado relativas ao direito ao trabalho)

1. Para garantir o direito ao trabalho, compete ao Estado, através de planos e programas de política económica e social, assegurar a execução duma política de fomento do emprego produtivo e livremente escolhido e a criação de sistemas de assistência material aos que se encontrem na situação de desemprego involuntário e em situações de impossibilidade de, com o seu trabalho, angariarem meios para satisfação das suas necessidades e da sua família.

2. Na execução da política de fomente do emprego, o Estado desenvolve, nos termos de lei própria, actividade de:

a) Colocação;

b) Estudos do mercado de emprego;

c) Promoção de emprego;

d) Informação e orientação profissional;

e) Formação profissional;

f) Reabilitação profissional;

g) Protecção do mercado de emprego para o cidadão nacional.

## Artigo 6.º
## (Direitos conexos com o direito ao Trabalho)

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

a) A liberdade sindical e consequente direito à organização e ao exercício da actividade sindical;

b) O direito de negociação colectiva;

c) O direito à greve;

d) O direito de reunião e de participação na actividade da empresa

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

## Artigo 7.º
## (Fontes de regulamentação do direito ao trabalho)

1. As condições relativas à prestação do trabalho são reguladas por:

   a) Lei Constitucional;

   b) Convenções internacionais do trabalho regularmente ratificadas;

   c) Leis e seus regulamentos;

   d) Convenções colectivas do trabalho;

   e) Contrato de trabalho;

   f) Usos e costumes locais, profissionais e de empresa.

2. A aplicação das fontes mencionadas no número anterior segue o princípio da hierarquia dos actos normativos, mas, em caso de conflito entre as disposições de várias fontes, prevalece a solução que, no seu conjunto e em cômputo geral no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao trabalhador, salvo se as disposições de nível superior forem imperativas.

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

# CAPÍTULO II
# Constituição da Relação Jurídico-Laboral

## SECÇÃO I
## Contrato de Trabalho

### Artigo 8.º
### (Constituição)

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

2. Excepcionalmente, nos casos previstos nesta lei, a relação jurídico-laboral constituiu-se por nomeação

### Artigo 9.º
### (Relações de carácter especial)

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

a) Trabalho doméstico;

b) Trabalho prisional em instituições penitenciárias;

c) Actividade desportiva profissional;

d) Actividade artística em espectáculo público;

e) Intervenção em operações comerciais por conta duma ou mais empresas, sem assunção do risco pelo resultado das operações;

f) Qualquer outro trabalho que por lei seja declarado coo relação jurídico-laboral de carácter especial.

2. A regulamentação das relações jurídico-laborais de carácter especial respeita os direitos fundamentais reconhecidos na Constituição e nas leis e ainda os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho.

### Artigo 10.º
### (Sujeitos)

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

## Artigo 11.º
## (Capacidades)

1. É válida a relação jurídico-laboral estabelecida com menores de 14 a 18 anos desde que autorizados pelo representante legal ou na sua falta pelo Centro de Emprego ou instituição idónea.

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

## Artigo 12.º
## (Objecto do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a ocupar um posto de trabalho, em conformidade com a lei e as convenções colectivas de trabalho e que deve ser, dentro do género de trabalho para que foi contratado, o mais adequado às suas aptidões e preparação profissional.

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

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

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

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

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

## Artigo 13.º
## (Forma do contrato de trabalho)

1. A celebração do contrato de trabalho não está sujeita à forma escrita, salvo nos casos que a lei expressamente determinar o contrário.

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

3. O trabalhador tem sempre o direito de exigir a redução do contrato a escrito, devendo este conter, pelo menos, as seguintes menções:

a) Nome completo e residência habitual dos contratantes;

b) Classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador;

c) Local de trabalho;

d) Duração semanal do trabalho normal;

e) Montante, forma e período de pagamento do salário, e menção das prestações salariais acessórias ou complementares e das atribuídas em géneros, com indicação dos respectivos valores ou bases de cálculo;

f) Data de início da prestação do trabalho;

g) Lugar e data da celebração do contrato;

h) Assinatura dos dois contratantes.

4. Nos casos em que por lei seja exigida a redução do contrato de trabalho a escrito, pode o Ministro que tiver a cargo a administração do trabalho ou a entidade em que este elevar, aprovar os respectivos modelos.

5. O contrato do trabalho com trabalhadores estrangeiros é obrigatoriamente reduzido à escrito.

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

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

## Artigo 14.º
## (Duração do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho é celebrado em regra por tempo indeterminado integrando o trabalhador no quadro do pessoal permanente da empresa.

2. O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo determinado para execução duma obra ou serviço determinado e é obrigatoriamente reduzido a escrito, incluindo, para além das menções a que se refere a nº 3 do artigo 13º, a indicação precisa do seu termo ou das condições a que este fica sujeito, bem como das razoes determinantes da contratação por tempo determinado.

3. Na falta de forma escrita ou das menções exigidas no número anterior, o contrato considera-se por tempo indeterminado, salvo nas situações que se refere o nº 3 do artigo seguinte.

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

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

## Artigo 15.º
## (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 razoes 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 à impedir riscos para esta e para os seus trabalhadores;

g) Lançamento de actividades novas de duração incerta, início de laboração reestruturação ou ampliação das actividades duma empresa ou centro de trabalho;

h) Emprego de diminuídos físicos, idosos, candidatos a primeiro emprego e desempregado há mais de um ano ou elementos doutros grupos sociais abrangidos por medidas legais de inserção ou reinserção na vida activa;

i) Execução de tarefas bem determinadas, periódicas na actividade da empresa, 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) O contrato de trabalho por tempo determinado pode ser celebrado a termo certo, isto é, com fixação precisa da data de sua conclusão ou do período por que é celebrado ou no caso das alíneas a), c), d), e), f), i) e j) do número anterior, a termo incerto, isto é, ficando o seu termo condicionado à desnecessidade da prestação do trabalho por cessação dos motivos que justificaram a contratação por tempo determinado.

3) Não obstante o disposto no nº 3 do artigo anterior, é dispensado a redução do contrato a escrito nas situações a que se referem as alíneas c), d) e) e f) do nº 1.

4) É nula a estipulação de termo, certo ou incerto, feita em fraude à lei.

## Artigo 16.º
## (Duração do contrato por tempo determinado)

1) O contrato de trabalho por tempo determinado não pode exceder:

a) Seis meses, nas situações a que se referem as alíneas d) e f) do nº. 1 do artigo anterior;

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

c) 36 meses, nas situações referidas nas alíneas a), g), h) j) e k) do mesmo artigo.

2) Nas situações a que se referem as alíneas a), h) e j) do nº 1 do artigo anterior, pode a Inspecção Geral do Trabalho autorizar o prolongamento da duração do contracto para além de 36 meses, mediante requerimento fundamentado do empregador, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, designadamente se:

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

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

c. As medidas legais de política de emprego dos grupos sociais a que se

refere a alínea h) do artigo anterior estiverem ainda em aplicação à data de termo dos 36 meses do contrato.

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

5. O prolongamento da duração do contrato, a que se refere o nº 2, não pode ser autorizado por mais de 24 meses.

## Artigo 17.º
## (Renovação do contacto a termo certo)

1. Sendo o contrato a termo certo celebrado por período inferior aos limites estabelecidos no nº 1 do artigo anterior, podem ser realizadas renovações sucessivas até os limites acima referidos.

2. A renovação do contrato por período de duração igual ao inicialmente estabelecido verifica-se sempre que, até duas semanas antes do seu termo, o empregador não informe por escrito o trabalhador da caducidade e este não pretenda prevalecer-se dela.

3. A renovação do contrato por período diferente do inicial, só pode ser feita por escrito, assinado pelas duas partes.

## Artigo 18.º
## (Conversão do contrato)

1. A continuação do trabalhador ao serviço após o período do prazo máximo aplicável nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 16.º, no caso dos contratos a termo certo ou a sua permanência ao serviço decorridos 15 dias sobre a conclusão dos trabalhos ou o regresso do substituto sem ao trabalhador ter sido dado aviso prévio, no caso dos contratos a termo incerto, converte o contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado.

2. O aviso prévio devido ao trabalhador contratado a termo incerto é de 15, 30 ou 60 dias seguidos, conforme a execução do contrato tenha durado até um ano, de um a três anos ou mais de três anos.

3. A falta de cumprimento do aviso prévio no contrato a termo incerto, no todo ou em parte, constitui o empregador na obrigação de pagar ao trabalhador uma compensação calculada nos termos do artigo 257.º.

4. Ocorrendo a conversão a que se refere o n.º 1, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir do início do contrato por tempo determinado.

## Artigo 19.º
## (Período de experiência)

1. No contrato de trabalho por tempo determinado há um período experimental correspondente aos primeiros 60 dias de prestação do trabalho, podendo as partes, por acordo escrito, reduzi-lo ou suprimi-lo.

2. As partes podem aumentar a duração do período experimental, por escrito, até quatro meses, no caso de trabalhadores altamente qualificados que efectuem trabalhos complexos e de difícil avaliação e até seis meses no caso de trabalhadores que efectuem trabalhos de elevada complexidade técnica ou que tenham funções de gestão e direcção, para cujo exercício seja exigida formação académica de nível superior.

3. No contrato de trabalho de duração determinada só há um período experimental se for estabelecido por escrito, não excedendo a sua duração 15 dias ou 30 dias, conforme se trate de trabalhadores não qualificados ou de trabalhadores qualificados.

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

5. Durante o período de experiência qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho, sem obrigação de pré-aviso, indemnização ou apresentação de justificação.

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

## Artigo 20.º
## (Nulidade do contrato de trabalho e das cláusulas contratuais)

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

a) Ser o seu objecto ou fim contrário à lei, à ordem pública ou ofensivo dos bons costumes;

b) Tratar-se de actividade para cujo exercício a lei exija a posse de título profissional e o trabalhador não for detentor do mesmo título;

c) Estar o contrato legalmente sujeito a visto ou autorização prévia ao início da prestação do trabalho e o mesmo não tiver sido obtido.

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

a) Contrariem normas legais imperativas;

b) Contenham discriminações ao trabalhador em razoes da idade, emprego, carreira profissional, salários, duração e demais condições de trabalho, por circunstância da raça, cor, sexo, cidadania, origem étnica, estado civil, condição social, ideias religiosas ou políticas, filiação sindical, vínculo de parentesco com outros trabalhadores da empresa e língua.

3. No caso da nulidade do contrato resultar da situação referida na alínea c) do nº 1 deste artigo, o empregador fica constituído na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos estabelecidos no artigo 265.º.

## Artigo 21.º
## (Efeitos de nulidade)

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

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

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

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

5. A nulidade pode ser declarada pelo tribunal 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 à cessação da causa da nulidade.

# SECÇÃO II
# Modalidade Especiais de Contrato de Trabalho

## Artigo 22.º
## (Contratos de trabalho especiais)

1. São contratos de trabalho especiais:

a) Contrato de Grupo;

b) Contrato de Empreitada ou tarefa;

c) Contrato de aprendizagem e o contrato de estágio

d) Contrato de trabalho a bordo de embarcações de comércio e de pesca

e) Contrato de trabalho a bordo de aeronaves

f) Contrato de trabalho a domicílio

g) Contrato de trabalho de trabalhadores civis em estabelecimentos fabris militares

h) Contrato de trabalho rural

i) Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes

j) Contrato de trabalho temporário

k) Outros contratos como tal declarados por lei.

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

## Artigo 23.º
## (Contrato de Grupo)

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

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

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

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

## Artigo 24.º
## (Contrato de tarefa)

1. O empreiteiro ou o proprietário responde solidariamente com o tarefeiro pelos valores de salários e indemnizações de que os trabalhadores contratados por este sejam credores, tendo esta responsabilidade como limite os valores salariais e de indemnizações que o empreiteiro ou proprietário pratica em relação aos seus

trabalhadores de idêntica classificação profissional ou caso as não possua, os valores mínimos obrigatórios.

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

3. A responsabilidade do empreiteiro ou proprietário pela dívida do tarefeiro aos trabalhadores tem como limite o valor dos créditos que pelos trabalhadores sejam reclamados até ao quinto dia posterior ao da conclusão dos trabalhos, depois de corrigidos nos termos do nº 2 deste artigo se, até sete dias antes dessa tiver feito afixar nos locais onde os trabalhos são executados ou serviços fornecidos, <<aviso>> convidando os trabalhadores a apresentarem os respectivos créditos e advertindo-os de que a sua responsabilidade não abrange os créditos não reclamados.

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

## Artigo 25.º
## (Contrato de aprendizagem e contrato de estágio)

1. Os contratos de aprendizagem e de estágios devem ser celebrados por escrito, com sujeição às regras estabelecidas nos artigos 33º à 37º e devem ser submetidos a visto da Inspecção-geral do Trabalho.

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

3. O regime dos contratos definidos neste artigo não se aplica, salvo remissão expressa dos respectivos regimes jurídicos às situações de aprendizagem e de formação profissional promovidas pelos serviços oficiais competentes nos termos do n.º 2 do artigo 5.º.

## Artigo 26.º
## (Contrato de trabalho a bordo de embarcações)

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

2. Se o contrato é celebrado por uma só viagem, deve indicar a duração prevista da viagem e identificar, de forma precisa, o porto onde a viagem termina e o

momento das operações comerciais e marítimas e efectuar no porto de destino em que viagem é considerada concluída.

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

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

6. As condições especiais de contratação para trabalho à bordo são estabelecidas por decreto executivo do Ministro que tiver a seu cargo a Administração do Trabalho e do Ministro dos Transportes ou do Ministro das Pescas, conforme o caso, com respeito pelas convenções internacionais do trabalho ratificadas e pelo regulamento de inscrição Marítima, e devem tratar as seguintes matérias:

a) Regulamentação do Trabalho à bordo incluindo a organização do trabalho;

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

c) Garantias e privilégios dos créditos aos marinheiros;

d) Condições de alimentação e alojamento;

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

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

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

## Artigo 27.º
## (Contrato de trabalho a bordo de aeronaves)

O Contrato de trabalho a bordo de aeronave da aviação comercial é regulado pelas disposições desta lei nos aspectos não sujeitos às normas internacionais aplicáveis

à aviação civil e não expressamente previstos em decreto executivo conjunto dos Ministros de Tutela do Trabalho, dos Transportes e das Comunicações.

## Artigo 28.º
## (Contrato de trabalho no domicílio)

1. O Contrato celebrado por escrito complicação do disposto no n.º 6 do artigo 13.º é visado pela Inspecção-geral do Trabalho que fica com um exemplar a fim de poder fiscalizar as necessidades regras de higiene e segurança no trabalho.

2. O salário é fixado através de tarifa de rendimento que deve respeitar o disposto no n.º 5 do artigo 164.º.

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

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

## Artigo 29.º
## (Contrato de trabalho em estabelecimentos militares)

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

## Artigo 30.º
## (Contrato de trabalho rural)

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

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

3. O horário de trabalho fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao disposto no número 2 do artigo 117º.

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

5. A pedido do trabalhador, 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 173.º e 175.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 31.º
## (Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes)

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

## Artigo 32.º
## (Contrato de trabalho temporário)

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

2. A actividade de cedência temporária de trabalhadores só pode ser exercida por quem detenha autorização prévia do Ministro que tiver a seu cargo a administração do trabalho a conceder nos termos a regulamentar.

# SECÇÃO III
# Contrato de Aprendizagem e Contrato de Estágio Profissional

## Artigo 33.º
## (Conteúdo)

1. O contrato de aprendizagem e o contrato de estágio, definidos no artigo 25º, devem conter, em especial:

a) Nome, idade, morada e actividade do empregador, ou denominação social, tratando-se de pessoa colectiva.

b) Nome, idade, morada e habilitações escolares ou técnicas do aprendiz ou estagiário e o nome e morada do responsável pelo menor, tratando-se de aprendiz.

c) Profissão para que é feita aprendizagem ou estágio

d) Condições de remuneração e no caso dos aprendizes, de alimentação

e) Alojamento, se ficar a viver com o empregador e data e duração do contrato e o local onde a aprendizagem ou estágio é realizada

f) Autorização do responsável pelo menor.

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

## Artigo 34.º
## (Restrições)

1. O empregador individual e o artesão só podem receber aprendizes se tiverem mais de 25 anos de idade.

2. O empregador ou artesão solteiro, viúvo, divorciado ou separado não pode receber aprendizes menores do sexo oposto, com alojamento.

## Artigo 35.º
## (Direitos e deveres especiais)

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

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

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

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

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

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

7. Nas relações do empregador com o aprendiz ou estagiário são aplicáveis, em tudo o que não seja incompatível com os números anteriores, as disposições dos artigos 43.º, 45.º e 46.º.

8. Cópia de declaração a que se refere o nº 4 é remetida ao Centro de Emprego, dentro dos cinco dias seguintes à sua entrega.

## Artigo 36.º
## (Remunerações)

1. A remuneração do aprendiz tem como limite mínimo 30%, 50% e 75% da remuneração devida ao trabalhador da respectiva profissão, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos de aprendizagem.

2. A remuneração mínima do estagiário e, nas mesmas situações, de 60%, 75% e 90%.

## Artigo 37.º
## (Cessação do contrato)

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

2. Decorridos os primeiros seis meses de estágio ou aprendizagem, o empregador só pode fazer cessar o contrato antes do seu termo em caso de infracção grave aos deveres estabelecidos no nº 5 do artigo 35º comunicando-o por escrito ao aprendiz ou estagiário, à Inspecção Geral do Trabalho e ao Centro do Emprego.

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

# CAPÍTULO III
# Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral

## SECÇÃO I
## Poderes, Direitos e Deveres das Partes

### Artigo 38.º
### (Poderes do empregador)

1. São poderes do empregador:

a) Dirigir a actividade da empresa e organizar a utilização dos factores de produção incluindo os recursos humanos, por forma a realizar os objectivos da empresa, aproveitar com eficiência a capacidade produtiva instalada, assegurar o aumento progressivo da produção e da produtividade, o desenvolvimento económico da empresa e desenvolvimento económico e social do País.

b) Organizar o trabalho de acordo com o nível de desenvolvimento alcançado, por forma a obter elevados níveis de eficácia e rendimento da capacidade produtiva da empresa e de aproveitamento das qualificações técnicas e profissionais e das aptidões dos trabalhadores, tendo em conta as características do processo tecnológico.

c) Definir e atribuir as tarefas aos trabalhadores, de acordo e normas necessárias à organização e disciplina do trabalho.

d) Elaborar regulamentos internos e outras instruções e normas necessárias à organização e disciplina do trabalho.

e) Fazer variar as condições de trabalho e as tarefas dos trabalhadores por razões técnicas, organizativas ou produtivas.

f) Assegurar a disciplina no trabalho.

g) Exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores.

2. Os poderes do empregador são exercidos directamente por ele, pela direcção e pelo responsável dos vários sectores da empresa, dentro da delegação de competência a que aquele proceda.

### Artigo 39.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 dos trabalhadores, para permitir o cumprimento dos objectivos da empresa

e satisfazer as necessidades tecnológicas, dentro dos condicionalismos estabelecidos por lei.

## Artigo 40.º
## (Regulamento interno)

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

## Artigo 41.º
## (Alteração das condições de trabalho)

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

a) Incidência sobre a duração do trabalho, horário do trabalho, sistema de remuneração, tarefas dos trabalhadores e local de trabalho.

b) Sujeição aos limites e regras estabelecidas por lei.

2. A alteração de tarefas dos trabalhadores e do local de trabalho são reguladas respectivamente pelos artigos 76.º a 84.º.

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

## Artigo 42.º
## (Disciplina do trabalho)

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

a) Adoptar as medidas consideradas necessárias de vigilância e controlo para verificar o cumprimento das obrigações e deveres laborais, assegurando na sua adopção e aplicação a consideração devida à dignidade dos trabalhadores e tendo em atenção a capacidade efectiva de trabalho dos diminuídos físicos.

b) Verificar, se o pretender, o estado de doença e de acidente ou outros motivos apresentados para justificação das ausências do serviço.

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

## Artigo 43.º
## (Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e contribuir para a

elevação do seu nível material e cultural e para a sua Promoção humana e social.

b) Contribuir para o aumento do nível de produtividade, proporcionando boas condições de trabalho e organizando-o de forma racional.

c) Pagar pontualmente ao trabalhador o salário justo e adequado ao trabalho realizado, praticando regimes salariais que atendam à complexidade do posto de trabalho, ao nível da qualificação, conhecimento e capacidade do trabalhador da forma que como se insere na organização do trabalho e aos resultados no trabalho desenvolvido.

d) Favorecer boas relações de trabalho dentro da empresa, atender na media do possível aos interesses e preferências dos trabalhadores quando da organização do trabalho e contribuir para a criação e manutenção de condições de paz social.

e) Recolher e considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativas à organização do trabalho e mantê-lo informado das decisões tomadas em todos os assuntos que directamente lhes respeitem ou de que possam resultar alterações nas condições de prestação do trabalho.

f) Proporcionar aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente elaborando planos de formação profissional e adoptando as medidas necessárias à sua execução.

g) Tomar as medidas adequadas de higiene e segurança no trabalho, cumprir rigorosamente e velar pelo cumprimento das normas legais e das directivas das entidades competentes sobre higiene e segurança sobre o cumprimento das normas e regras de higiene e segurança no trabalho e sobre medicina no trabalho e instruir constantemente sobre higiene e segurança no trabalho.

h) Assegurar a consulta dos órgãos de representação dos trabalhadores em todas as matérias em que a lei estabelece a obrigação de serem informados e ouvidos e facilitar, nos termos legais, os exercícios de funções sindicais e de representação dos trabalhadores.

i) Não celebrar nem aderir a acordos com outros empregadores no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenha prestados serviços e não contratar, sob forma de responsabilidade civil, trabalhadores ainda pertencentes ao quadro de pessoal doutro empregador, quando dessa contratação possa regular concorrência desleal.

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

## Artigo 44.º
## (Formação e aperfeiçoamento profissional)

1. A formação profissional destina-se de forma sistemática a dar aos trabalhadores formação geral teórica e prática com vista à obtenção duma

qualificação, capacitação para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho ou aos de outros sectores de produção e serviços e à elevação do seu nível técnico profissional.

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

## 45.º
## (Direitos do trabalhador)

Além dos direitos fundamentais previsto no artigo 6º e outros estabelecidos nesta lei, nas convenções colectivas de trabalho e no contrato individual de trabalho, ao trabalhador são assegurados os seguintes direitos:

a) Ser tratado com consideração e com respeito pela sua integridade e dignidade.

b) Ter ocupação efectiva e condições para o aumento da produtividade do trabalho.

c) Ser-lhe garantida estabilidade do emprego e do trabalho e a exercer funções adequadas às suas aptidões e preparação profissional dentro do género do trabalho para que foi contratado.

d) Gozar efectivamente os descansos diários, semanais e anuais garantidos por lei e não prestar trabalhado extraordinário fora das condições em que a lei torne legítima a exigência da sua prestação.

e) Receber um salário justo e adequado ao seu trabalho, a ser pago com regularidade e pontualidade, não podendo ser reduzido, salvo nos casos excepcionais previsto por lei.

f) Ser abrangido na execução dos planos de formação profissional, para melhoria do desempenho e acesso à promoção e para evolução na carreira profissional.

g) Ter boas condições de higiene e segurança no trabalho, a integridade física e a ser protegido no caso de acidente de trabalho e doenças profissionais.

h) Não realizar, durante o período normal de trabalho, reuniões de índole partidária no centro de trabalho.

i) Exercer individualmente o direito de reclamação e recurso no que respeita às condições de trabalho e à violação dos seus direitos.

j) Ser abrangido a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por este indicado.

## 46.º
## (Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Prestar o trabalho com diligência e zelo na forma, tempo e local estabelecido, aproveitando plenamente o tempo de trabalho e capacidade produtiva e contribuindo para a melhoria da produtividade.

b) Cumprir e executar as ordens e instruções dos responsáveis, relativas à execução, disciplina e segurança no trabalho, salvo se contrário aos seus direitos garantidos por lei.

c) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade e avisar o empregador em caso de impossibilidade de comparência, justificando os motivos da ausência, sempre que solicitado.

d) Respeitar e tratar com respeito e lealdade o empregador, os responsáveis os companheiros do trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa e prestar auxílio em caso de acidente ou perigo no local de trabalho.

e) Utilizar de forma adequada os instrumentos e materiais fornecidos pelo empregador para a realização do trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual e colectiva e proteger os bens da empresa e os resultados da produção contra danos, destruição, perdas e desvios.

f) Cumprir rigorosamente as regras e instruções de segurança e higiene no trabalho e de prevenção de incêndios e contribuir par a evitar riscos que possam pôr em perigo a sua segurança, dos companheiros, de terceiros e do empregador, as instalações e materiais da empresa.

g) Guarda sigilo profissional, não divulgando informações sobre a organização, métodos e técnicas de produção, negócios do empregador, guardar lealdade, não negociando ou trabalhando por conta própria ou por conta alheia em concorrência com a empresa.

h) Cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pelo empregador dentro dos seus poderes de direcção e organização.

## 47.º
## (Restrições à liberdade de trabalho)

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

a) Constar tal cláusula do contrato do trabalho escrito ou de adicional ao mesmo.

b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo efectivo ao empregador a ser caracterizado como concorrência desleal.

c) Ser atribuído ao trabalhador um salário, durante o período de limitação de actividade, cujo valor constará do contrato ou adicional, em cuja fixação se atenderá ao facto do empregador ter realizado despesas significativas com a formação profissional do trabalhador.

2. A limitação da actividade a que se refere a número anterior só é válido dentro dum raio de 100 km contados do local onde se encontra o centro de trabalho em que o trabalhador exercia a sua actividade.

3. É também lícita, desde que reduzida à escrito, a cláusula pela qual um trabalhador beneficiando de formação ou aperfeiçoamento profissional de elevado nível, com os custos suportados pela empregador, se obriga a permanece ao serviço do mesmo empregador durante um certo período a contar do termo de formação ou aperfeiçoamento, desde que este período não ultrapasse os três anos.

4. No caso do número anterior, o trabalhador pode desobrigar-se da permanência ao serviço, restituindo ao empregador o valor das despesas feias, em proporção do tempo que ainda falta para o termo do período acordado.

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

## SECÇÃO II
## Disciplina Laboral

### Artigo 48.º
### (Poder disciplinar)

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

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

### Artigo 49.º
### (Medidas disciplinares)

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

a) Admoestação simples

b) Admoestação registada

c) Despromoção temporária de categoria, com diminuição do salário

d) Transferência temporária do centro de trabalho, com despromoção e diminuição do salário e. Despedimento imediato

2. A despromoção temporária de categoria com diminuição do salário pode ser fixada entre 15 dias e três meses.

3. A transferência temporária de centro de trabalho com baixa de categoria e diminuição do salário pode, conforme a gravidade da infracção, ser graduada entre um e três meses ou entre três e seis meses.

4. Não sendo possível na empresa ou centro de trabalho e em virtude da organização do trabalho a aplicação da medida da alínea c) do nº 1, pode o empregador substituí-la pela medida de redução de 20% do salário, pelo tempo de duração fixada para a medida, não sendo, no entanto, possível o procedimento de salário inferior ao mínimo legal em vigor para a respectiva categoria profissional.

5. Não sendo possível a transferência de centro de transferência, a medida da alínea d) do n. 1 é substituída por despromoção com diminuição de salário, no mesmo centro de trabalho, com elevação dos limites ao dobre dos previstos no nº 3.

6. Se simultaneamente com a inexistência doutro posto de trabalho onde o trabalhador possa ser disciplinarmente transferido ocorrer a situação prevista no nº 4 deste artigo, a media disciplinar, com os limites estabelecidos no número anterior, pode ser substituída por redução de 20% no salário durante o período em que seja fixada, com respeito pela garantia consagrada na parte final do mesmo nº 4.

7. Os valores do salários não pagos ao trabalhador em virtude da redução que se referem os nºs. 4 e 6 deste artigo, são depositados pelo empregador na conta da Segurança Social, com a menção «Medidas Disciplinares» e o nome do trabalhador, devendo incidir também sobre esse valores as contribuições do trabalhador e do empregador para a Segurança Social.

## Artigo 50.º
## (Procedimento disciplinar)

1. A aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo a admoestação simples e

a) Admoestação registada, é nula se não for procedido de audiência prévia do trabalhador, segundo o procedimento estabelecido nos números e artigos seguintes:

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

a) Descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado.

b) Dia, hora e local da entrevista, que deve ter lugar antes de decorridos 10 dias úteis sobre a data de entrega da carta.

c) Informação de que o trabalhador pode fazer-se acompanhar, na entrevista, por uma pessoa da sua confiança, pertencente ou não ao quadro do pessoal da empresa ou ao sindicato em que esteja filiado.

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

## Artigo 51.º
## (Entrevista)

1. No decorrer da entrevista, em que o empregador se pode fazer assistir por uma pessoa pertencente à empresa ou à organização patronal em que se encontre inscrito, o empregador ou seu representante expõe as razoes da medida disciplinar que pretende aplicar e ouve as explicações e justificativas apresentadas pelo trabalhador, bem como os argumentos apresentados pela pessoa que o assiste.

2. A entrevista deve ser reduzida a escrito.

3. 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.

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

## Artigo 52.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 no n.º 3 do artigo 50.º, devendo a comunicação mencionar os factos imputados ao trabalhador e consequências desses factos, o resultado da entrevista e a decisão final de punição.

3. Sendo o trabalhador representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, é enviada, no mesmo prazo, cópia da comunicação feita ao trabalhador, ao sindicato ou ao órgão de representação.

## Artigo 53.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.

3. A medida disciplinar de despedimento só pode ser aplicada nos termos e com os fundamentos previstos nos artigos 225.º e seguintes.

## Artigo 54.º
## (Ponderação prévia à medida disciplinar)

O prazo referido no n.º 1 do artigo 52.º da presente lei destina-se a uma reflexão do empregador ou seu representante sobre os factos que considera constituírem infracção disciplinar e sobre a defesa do trabalhador arguido, apresentada nos termos do n.º 1 do artigo 51.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 55.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.

2. Se o trabalhador for representante sindical ou membro do órgão de representação dos trabalhadores, a suspensão é comunicada ao órgão a qual pertence e não pode ter como consequência impedir o acesso do trabalhador aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal das funções de representação.

## Artigo 56.º
## (Execução da medida disciplinar)

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

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

## Artigo 57.º
## (Registo e publicidade das medidas disciplinares)

1. Com excepção da admoestação simples, as medidas disciplinares aplicadas são sempre registadas no processo individual do trabalhador, sendo atendidas na

determinação dos antecedentes disciplinares todas as que tenham sido aplicadas há menos de cinco dias.

2. Com a mesma excepção, as medidas disciplinares podem ser objecto de publicação dentro da empresa ou centro de trabalho.

## Artigo 58.º
## (Direito de reclamação e de recurso)

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

1. Ao recurso aplica-se o disposto na alínea c) dos n.º 1 e 2 do artigo 63.º e nos artigos 307.º e seguintes.

## Artigo 59.º
## (Exercício abusivo do poder disciplinar)

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

a) Ter reclamado legitimamente no uso do direito que lhe confere a alínea h) do artigo 45.º, contra as condições de trabalho e a violação dos seus direitos.

b) Recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea do artigo 46.º.

c) Exercer ou ser candidato ao exercício de funções de representação sindical ou no órgão de representação dos trabalhadores ou outras funções destas resultantes.

d) Exercer, ter exercido ou pretender exercer outros direitos reconhecidos por lei.

2. Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer outra medida disciplinar, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos referidos nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções a que se refere a alínea c), ou após a candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se à data dos mesmos factos o trabalhador já mantinha a relação jurídico-laboral com o empregador.

3. Compete ao empregador iludir a presunção estabelecida ao número anterior.

## Artigo 60.º
## (Consequência do exercício abusivo do poder disciplinar)

1. Nas situações a que se refere as alienas a), b) e d) do nº 1 do artigo anterior, se não for elidida a presunção da medida disciplinar aplicada ser abusiva, o empregador é condenado:

a) Se a medida for a da alínea c) do nº 1 do artigo 49º, em indemnização correspondente a cinco vezes o valor do salário que o trabalhador deixou de receber nos termos dos nºs. 2, 3 e 4 do mesmo artigo.

b) Se a medida disciplinar for a da alínea d) da mesma disposição, em indemnização calculada nos mesmo termos, acrescida da indemnização pelo excesso de despesas ocasionado pela transferência de centro de trabalho.

c) Se a medida disciplinar tiver sido a de despedimento imediato, em indemnização calculada nos termos do artigo 266º acrescida dos salários que deixou de receber até à data da sentença.

2. Nas situações a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, a indemnização por diminuição do salário, a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior é aumentada para o dobro.

3. Tratando-se de despedimento imediato, nas situações da alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração imediata, com o pagamento dos salários que deixou de receber até à reintegração ou a ser indemnizado nos termos da alínea c) do n.º 1 deste artigo.

## Artigo 61.º
## (Responsabilidade material ou papel concorrente com a responsabilidade disciplinar)

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

## Artigo 62.º
## (Responsabilidade material)

1. A responsabilidade material do trabalhador por danos ou destruição de instalações, máquinas, equipamentos, ferramentas ou outros meios de trabalho ou de produção, ou por quaisquer outros danos materiais causados à empresa designadamente por violação do dever estabelecido na alínea g) do artigo 46º obedece às seguintes regras:

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

b) Se os danos forem 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 resultarem de perda ou extravio de ferramentas, equipamentos ou utensílios de trabalho confiados ao trabalhador, para seu uso exclusivo ou da perda ou extravio de dinheiro, bens ou valores por que seja responsável em virtude das funções exercidas, o trabalhador responde apenas pelo prejuízo directo e não pelo prejuízo emergente.

d) No caso da alínea c), 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: d1. Se se tratar da perda ou extravio de ferramentas, equipamentos ou utensílios ou de dinheiro, bens ou valores. d2. Se os danos forem causados em estado de drogado ou de embriaguez. d3. Se em caso de acidente de trânsito, este resultar de excesso de velocidade, manobras perigosas ou de maneira geral, de culpa grave do condutor.

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

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

3. Os acordos eventualmente celebradas entre o empregador e o trabalhador sobre o montante da indemnização por este devida ou sobre as modalidades de reparação dos danos causados, para serem válidos, têm de ser reduzidos a escrito e submetidos a visto prévio da Inspecção Geral do Trabalho.

## Artigo 63.º
## (Prazo de prescrição e caducidade)

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

a) O procedimento disciplinar, iniciado com o envio da convocatória a que se refere o artigo 50.º, só pode ter lugar dentro de 30 dias seguintes ao conhecimento da infracção e do seu responsável.

b) A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a sua prática.

c) Recurso contra as medidas disciplinares tem de ser apresentado dentro dos 30 dias seguintes à notificação das mesmas medidas.

d) A queixa-crime deve ser feita nos prazos estabelecidos na lei de processo penal.

e) A acção de indemnização civil deve ser intentada dentro dos três meses seguintes ao conhecimento da infracção e dos seus responsáveis, salvo se deduzida na acção penal.

2. Exceptua-se do disposto na alínea c) do número anterior o recurso contra a media de despedimento imediato, ao qual se aplicam os prazos dos artigos 300.º e 301.º.

## SECÇÃO III
## Regulamentos

### Artigo 64.º
### (Regulamento Interno)

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

### Artigo 65.º
### (Consulta)

1. O regulamento interno depois de elaborado pelo empregador, com respeito pelas disposições legais ou convenções aplicáveis, é apresentado ao órgão de representação dos trabalhadores, que sobre ele se pronunciam por escrito, no prazo de 15 dias sempre que trate de matéria referida no n.º 1 do artigo seguinte.

2. Para esclarecimento, dentro do prazo referido do número anterior, pode o órgão de representação dos trabalhadores pedir ao empregador a realização da reunião que é de imediato marcada.

### Artigo 66.º
### (Aprovação da Inspecção Geral do Trabalho)

1. Sempre que o regulamento interno ou restantes modalidades de normas previstas no artigo 64.º tratem de prestação e disciplina, dos sistemas de remuneração, de rendimento do trabalho ou de segurança e higiene no trabalho,

carece de aprovação da Inspecção Geral do Trabalho, que deve ser requerida até 30 dias antes da entrada do regulamento em vigor.

2. O pedido de aprovação é acompanhado de cópia do parecer do órgão de representação dos trabalhadores ou caso este se não tenha pronunciado em tempo útil, de cópia do pedido de parecer.

3. A falta de comunicação do despacho de aprovação, ou não aprovação dentro do prazo de 30 dias contados da apresentação do pedido, entende-se como aprovação do regulamento.

## Artigo 67.º
## (Publicação)

1. Aprovado o regulamento, ou decorrido o prazo de 30 dias sem que tenha sido recebida qualquer comunicação, o regulamento que trate das matérias referidas no nº 1 do artigo anterior é publicada ou afixado no centro de trabalho, em local frequentado pelos trabalhadores, a fim de tomarem conhecimento do seu conteúdo.

2. O regulamento que trate de matérias que não exigem a sua aprovação pela Inspecção Geral do Trabalho está sujeita às formas de publicidade a que se refere o número anterior.

3. O regulamento só pode entrar em vigor depois de decorridos sete dias contados da publicação na empresa.

## Artigo 68.º
## (Eficácia)

O regulamento e demais normas em vigor na empresa, a que se refere o artigo 64.º, vincula o empregador e os trabalhadores, sendo para estes de cumprimento obrigatório, nos termos da alínea h) do artigo 46.º.

## Artigo 69.º
## (Nulidade e regime sucedâneo)

São nulas as disposições do regulamento que tratem de matérias estranhas às indicadas no artigo 64º e são substituídas pelas disposições da lei ou d convenção colectiva as que se não mostrem conforme com estas.

## Artigo 70.º
## Regulamentos obrigatórios

Por convenção colectiva de trabalho é obrigatória a elaboração de regulamentos internos sobre todas ou algumas matérias referidas no artigo 64º, nos casos de empresa ou centro de trabalho com mais de 100 trabalhadores.

# CAPÍTULO IV
# Modificação da Relação Jurídico-Laboral

## SECÇÃO I
## Mudança do empregador

### Artigo 71.º
### (Situações abrangidas)

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

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

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

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

### Artigo 72.º
### (Estabilidade da relação jurídico-laboral)

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

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

3. O disposto no n.º 1 deste artigo não se aplica se os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro empregador noutro centro de trabalho, nos termos disposto no artigo 83.º.

4. Nos 30 dias seguintes à mudança de empregador, os trabalhadores podem despedir-se, tendo direito à indemnização por despedimento indirecto se provarem que da mudança podem resultar prejuízos para a relação jurídico-laboral.

## Artigo 73.º
## (Co-responsabilidade dos empregadores)

1. A sub-rogação nas obrigações do anterior empregador fica limitada às contraídas nos 12 meses anteriores à mudança, desde que até 30 dias antes dessa se efectuar, o novo empregador avise os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos até ao segundo dia anterior à data prevista para a mudança.

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

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

## Artigo 74.º
## (Obrigação do novo empregador)

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

## Artigo 75.º
## (Comunicação à Inspecção Geral do Trabalho)

Nos cinco dias seguintes à mudança, o novo empregador é obrigado a comunicá-la à Inspecção Geral do Trabalho, com indicação da sua causa e do destino dos trabalhadores, tendo em conta o disposto no nº 2 do artigo 72º.

## SECÇÃO II
## Transferência para Funções Diferentes ou para Novo Posto de Trabalho

## Artigo 76.º
## (Modificação temporária de funções por razoes respeitantes ao empregador)

1. Em circunstâncias de carácter excepcional em que seja necessário evitar a paralisação da produção ou outros prejuízos graves para a empresa, ou noutras situações atendíveis, pode o empregador transferir temporariamente o trabalhador do posto de trabalho ou encarregá-lo de serviços próprios de diferentes qualificação

profissional e categoria ocupacional, desde que da transferência não resulte modificação substancial da situação jurídico-laboral do trabalhador.

2. Se ao posto de trabalho ocupado temporariamente corresponder salário mais elevado ou tramito mais favorável, o trabalhador tem direito a esse salário e tratamento.

3. Se a transferência temporária durar mais de 10 meses num ano ou 15 meses em dois anos, o trabalhador tem direito a ser colocado definitivamente no novo posto de trabalho ou nas novas funções, salvo se se tratar de substituição dum trabalhador temporariamente impedido.

4. Se o posto de trabalho ocupado temporariamente corresponder menor salário, o trabalhador continua a receber o salário anterior, se for pago ao tempo ou o salário médio dos últimos seis meses, se for pago por rendimento, mantendo-os restantes direitos respeitantes ao anterior posto de trabalho.

5. Logo que cessem as razoes da transferência e com a excepção prevista no n.º 3, o trabalhador regressa ao anterior posto de trabalho.

## Artigo 77.º
## (Modificação temporária de funções por razões respeitantes ao trabalhador)

1. A transferência temporária para posto de trabalho ou funções de salários mais baixo também pode ocorrer a pedido do trabalhador por razoes sérias a este respeitantes, por razoes de doenças ou no cumprimento das medidas disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 49.º.

2. No caso de a transferência ser feita a pedido do trabalhador por razoes de doença, passa a receber o salário correspondente ao novo posto de trabalho ou função, pelo tempo de transferência, mas esta só pode ser autorizada pelo empregador depois de obtida a aprovação da Inspecção Geral do Trabalho, a quem é requerida com junção da declaração médica ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 95.º.

3. Se a transferência temporária resultar do cumprimento da medida disciplinar, aplica-se o disposto nos n.º. 2 a 7 do artigo 49.º.

## Artigo 78.º
## (Modificação de funções com carácter definitivo)

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

a) No caso de extinção do posto de trabalho que ocupava.

b) Por diminuição da capacidade física ou psíquica, necessária ao desempenho das tarefas inerentes ao seu posto do trabalho, seja por acidente ou outra causa.

c) A seu pedido, justificado por razões ponderosas.

2. No caso das alíneas a) e b) do número anterior, a mudança do posto de trabalho tem de ser aceita pelo trabalhador, aplicando-se em relação a alínea a) o disposto na alínea b) n.º 1 do artigo 83.º.

3. No caso da alínea c), a transferência só pode ser feita nos termos previstos no n.º 2 do artigo anterior.

4. Na situação a que se refere a alínea b) deste artigo, o trabalhador continua a receber nos primeiros três meses subsequentes à transferência o salário correspondente ao posto de trabalho anterior e a partir do 4º mês o salário correspondente ao novo posto.

## Artigo 79.º
## (Permuta de posto de trabalho)

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

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

## SECÇÃO III
## (Mudança de Centro ou Local de Trabalho)

## Artigo 80.º
## (Local de trabalho)

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

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

## Artigo 81.º
## (Mudança temporária de Local de trabalho)

1. Por razoes técnicas e organizativas, de produção ou outras circunstâncias que o justifiquem, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para local de trabalho fora do centro de trabalho, num período não superior a um ano.

2. O trabalhador temporariamente transferido tem direito ao reembolso das despesas de deslocação, salvo se a empresa assegurar o transporte.

3. Se o novo local de trabalho se situar à distância que não permita tomar as refeições nas condições habituais, tem ainda direito ao pagamento das que devam ser tomadas entre o início e o termo do trabalho diário.

4. Se o novo local de trabalho se situar em local que pela sua distância impeça o regresso diário à residência, o empregador suporta também as despesas de alojamento.

5. Se pela distância que se encontra o novo local de trabalho, o trabalhador não pode gozar o descanso semanal na sua residência, tem direito por cada três meses de transferência a quatro dias de licença para gozar na residência acrescido do tempo de duração das viagens, os quais são considerados tempo de trabalho, sendo as viagens de ida e regresso suportadas pelo empregador.

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

7. A Inspecção Geral do Trabalho, ponderadas as razões invocadas pelo trabalhador e pelo empregador, decide no prazo de 10 dias, é dado cumprimento imediato à sua decisão, se for no sentido do trabalhador regressar ao sem centro de trabalho.

## Artigo 82.º
## (Mudança de local de trabalho por razoes disciplinares)

O trabalhador pode ser transferido temporariamente do centro de trabalho em cumprimento de medida disciplinar que tenha sido aplicada nos termos do nº 3 do artigo 49º.

## Artigo 83.º
## (Transferência definitiva de local de trabalho)

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

a) Mudança total ou parcial do centro de trabalho para outro local.

b) Extinção do posto de trabalho, havendo noutro centro de trabalho posto adequado à qualificação profissional e aptidões do trabalhador.

c) Do n.º 3 do artigo 72.º.

d) Por razoes técnicas e organizativas ou de produção.

2. Na situação referida na alínea a) do número anterior, se o trabalhador não aceitar a transferência, pode despedir-se, tendo direito à indemnização por despedimento indirecto, salvo se o empregador demonstrar que da não transferência resultam prejuízos sérios.

3. Na situação da alínea b) do n.º 1, se o trabalhador não aceitar a transferência e não houver lugar à aplicação do regime dos n.º. 2 e 4 do artigo 78.º, aplica-se o disposto nos artigos 230.º e seguintes.

4. Na situação da alínea c) do n.º 1, se o trabalhador não aceitar a transferência aplica-se o disposto nos artigos 72.º a 74.º.

5. Na situação da alínea d) do n.º 1, o trabalhador, se não aceitar a transferência, tem sempre direito à indemnização por despedimento indirecto.

## Artigo 84.º
## (Direitos do trabalhador em caso de transferência definitiva)

Ao trabalhador transferido definitivamente, nas condições previstas no artigo anterior, são-lhe sempre assegurados os seguintes direitos:

a) Ser compensado do excesso de despesas directamente resultantes da transferência.

b) Ser compensado do excesso de despesas a que a mudança de lugar obrigar, tanto próprias como dos familiares a seu cargo, nos termos acordados pelas duas partes ou, na falta de acordo, nos termos estabelecidos pelo tribunal.

c) A uma licença remunerada de duas semanas, para tratar da mudança de residência e de outros problemas familiares, resultantes da transferência, no caso da alínea anterior.

d) A que os seus familiares que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação e que trabalham para o mesmo empregador, sejam também transferidos, se o desejarem.

# CAPÍTULO V
# Condições de Prestação do Trabalho

## SECÇÃO I
## Segurança e Higiene no Trabalho

### Artigo 85.º
### (Obrigações gerais do empregador)

1. Além dos deveres estabelecidos nesta lei, designadamente na alínea g) do artigo 43.º, são obrigações gerais do empregador, no que respeita à segurança e higiene no trabalho:

a) Tomar as medidas úteis necessárias que sejam adaptadas às condições da organização da empresa ou centro de trabalho, para que este seja realizado em ambiente e condições que permitam o normal desenvolvimento físico, mental e social dos trabalhadores e que protejam contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

b) Segurar todos os trabalhadores, aprendizes e estagiários contra o risco de acidente de trabalho e doenças profissionais.

c) Organizar e dar formação prática apropriada em matéria de segurança e higiene no trabalho a todos os trabalhadores que contrate, que mudem de posto de trabalho, ou de técnica e processo de trabalho que usem novas substâncias cuja manipulação envolva riscos ou que regressem ao trabalho após uma ausência superior à seis meses.

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

e) Fornecer aos trabalhadores roupas, calçados e equipamento de protecção individual, quando seja necessário para prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo o acesso ao posto de trabalho dos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual.

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

g) Colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais.

h) Aplicar medidas disciplinares adequadas aos trabalhadores que violem culposamente e de forma indesculpável as regras e instruções sobre a segurança e higiene no trabalho.

i) Cumprir todas as demais disposições legais sobre segurança, higiene e saúde no trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como as determinações legítimas da Inspecção Geral do Trabalho e demais autoridades competentes.

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

3. O organismo de segurança social incumbido da protecção em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais deve prestar aos trabalhadores em relação aos quais o empregador não cumpra o disposto na alínea b) do nº 1 deste artigo a protecção prevista por lei, ficando neste caso o empregador obrigado a reembolsá-lo pela importância fixada pelo mesmo organismo, sem prejuízo da responsabilidade referida no número anterior.

## Artigo 86.º
## (Colaboração entre empregadores)

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

## Artigo 87.º
## (Obrigações dos trabalhadores)

Além dos deveres estabelecidos nesta lei, designadamente na alínea f) do artigo 46.º, os trabalhadores são obrigados a utilizar correctamente os dispositivos e equipamentos de segurança e higiene no trabalho, a não os retirar nem os modificar sem autorização do empregador.

## Artigo 88.º
## (Responsabilidade criminal)

Sem prejuízo da responsabilidade civil estabelecida no nº 2 do artigo 85º, o empregador responde criminalmente pelos acidentes de trabalho ou doenças profissionais que, por grave negligência de sua parte, sofram os trabalhadores, mesmo protegidos pelo seguro a que se refere a alínea b) do nº 1 do mesmo artigo.

## Artigo 89.º
## (Obrigações imediatas do empregador)

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

a) Prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecerlhe transporte adequado até o centro médico ou unidade hospitalar onde possa ser tratado.

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

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

## Artigo 90.º
## (Outras obrigações do empregador)

Além dos deveres estabelecidos nesta lei, designadamente na alínea g) do artigo 43.º, o empregador é obrigado a:

1. Instalar aos centros de trabalho condições e instalações sanitárias apropriadas e fornecimento de água potável, cumprindo o que a este respeito seja estabelecido na regulamentação aplicável.

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

3. Assegurar que nos centros de trabalho onde não haja posto de saúde, haja uma mala de primeiros socorros, com o equipamento exigido no regulamento aplicável.

4. Impedir a introdução ou distribuição de bebidas alcoólicas e de drogas nos locais onde o trabalho é executado.

## Artigo 91.º
## (Competência da Inspecção Geral do Trabalho)

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

## Artigo 92.º
## (Vistoria das instalações)

Os centros de trabalho de construção nova, ou em que se façam modificações ou se instalem novos equipamentos, não podem ser utilizadas antes de vistoriadas pela Inspecção Geral do Trabalho e demais serviços mencionadas na regulamentação própria.

## Artigo 93.º
## (Comissão de prevenção de acidentes de trabalho)

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

constituída uma comissão de prevenção de acidentes de trabalho, de composição paritária, destinada a apoiar o empregador e responsáveis, os trabalhadores, a Inspecção Geral do Trabalho e outras autoridades competência nestas áreas, na aplicação e desenvolvimento das normas sobre ambiente, segurança e higiene e na vigilância da sua aplicação.

2. A sua composição, atribuições e funcionamento são reguladas em legislação própria.

## SECÇÃO II
## Medicina no Trabalho

### Artigo 94.º
### (Posto de saúde e postos farmacêuticos)

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

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

a) Assegurar a protecção dos trabalhadores contra todos os riscos para a saúde que possam resultar do seu trabalho ou das condições em que este é efectuado.

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

c) Contribuir para o estabelecimento e para a manutenção no mais elevado grau possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

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

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

## Artigo 95.º
## (Serviços 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. Os trabalhadores ocupados em trabalhos insalubres ou perigosos ou na manipulação, fabrico, embalagem ou expedição de produtos alimentares para consumo humano devem ser submetidos periodicamente à exame médico.

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

4. Quando por razoes médicas, seja desaconselhado a permanência dum trabalhador num posto de trabalho, a empresa deve procurar transferi-lo para um posto compatível com o seu estado de saúde, sendo aplicável o n.º 2 do artigo 77.º.

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

# CAPÍTULO VI
# Duração e Organização Temporal do Trabalho

## SECÇÃO I
## Período Normal de Trabalho

### Artigo 96.º
### (Duração)

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 de 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 despacho conjunto dos Ministros que tiverem a seu cargo a administração do trabalho e de tutela, nas actividades em que o trabalho seja prestado em condições particularmente desgastantes, fatigantes ou perigosos ou que comportem riscos para a saúde dos trabalhadores.

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

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

## Artigo 97.º
## (Intervalos de descanso)

1. O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para descanso e refeição, de duração não inferior à uma nem superior à duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho normal consecutivo.

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

3. A Inspecção Geral do Trabalho pode autorizar a redução do intervalo de descanso e refeição até ao mínimo de 30 minutos, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

4. O intervalo de descanso e refeição pode ser suprimido em situações excepcionais, com carácter permanente ou temporário, mediante consulta prévia ao órgão representativo dos trabalhadores e autorização daInspecção Geral do Trabalho.

5. 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.

6. Entre o termo de um período de trabalho diário e o início do trabalho do dia seguinte há um intervalo de repouso nunca inferior a 10 horas.

## SECÇÃO II
## Trabalho Nocturno

## Artigo 98.º
## (Duração)

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

## Artigo 99.º
## (Remuneração adicional)

1. O trabalho nocturno confere o direito a uma remuneração adicional correspondente a 25% do salário devido por idêntico trabalho prestado durante o dia.

2. A remuneração adicional prevista no número anterior não é devida em caso do trabalho prestado:

a) Em actividades que sejam exercidas exclusivamente ou predominantemente durante o período nocturno.

b) Em actividade que, pela sua natureza ou por disposição legal, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período e que são definidas em decreto conjunto dos Ministros que tiverem a seu cargo a administração do trabalho e de tutela das mesmas actividades.

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

## Artigo 100.º
## (Exames médicos aos trabalhadores nocturnos)

1. Os trabalhadores nocturnos das actividades industriais devem, antes de iniciar a prestação de trabalho nocturno, ser submetidos a exame médico com a finalidade de comprovar a sua aptidão para tal tipo de trabalho.

2. Os exames médicos dos trabalhadores nocturnos são repetidos anualmente ou sempre que determinado pelo posto médico do centro de trabalho ou pela Inspecção Geral do Trabalho.

3. Se o exame médico for considerada necessária a transferência, temporária ou definitiva, do trabalhador para um horário de trabalho diurno, aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 95.º, sempre que for comprovadamente possível.

# SECÇÃO III
# Trabalho Extraordinário

## Artigo 101.º
## (Excepções)

Não é considerado trabalho extraordinário:

a) O prestado em dia normal de trabalho por trabalhadores isentos do horário de trabalho.

b) O prestado em recuperação de anteriores suspensão de actividades ou noutras situações contempladas nos nºs. 2 e 3 do artigo 96º dentro dos limites estabelecidos na respectiva regulamentação.

## Artigo 102.º
## (Licitude do recurso ao trabalho extraordinário)

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

2. Constituem, nomeadamente, necessidades imperiosas:

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

b) A montagem, manutenção ou reparação de equipamentos e instalações cuja inactividade ou paralisação ocasione prejuízos sérios à empresa ou causa grave transtorno à comunidade.

c) A ocorrência temporária e imprevista dum volume anormal de trabalho.

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

e) A movimentação, transformação ou laboração de produtos facilmente deterioráveis.

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

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

## Artigo 103.º
## (Limites)

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

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

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

4. Os limites máximos estabelecidos no n.º 1 deste artigo podem ser reduzidos por despacho do Ministro que tiver a seu cargo a administração do trabalho, ouvidos o Ministro de tutela e as organizações sindicais e de empregadores, para as actividades particularmente perigosas ou que apresentem especiais riscos para a saúde.

5. Se, por prestação de trabalho extraordinário e por aplicação do estabelecido no n.º 5 do artigo 97.º, o trabalhador deve no dia seguinte retomar o trabalho em momento posterior ao do início do seu período normal de trabalho, é-lhe devido o salário pelo tempo de trabalho não prestado.

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

## Artigo 104.º
## (Condições e obrigações de prestação)

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

2. Salvo nos casos a que se referem as alíneas a), d) e g) do nº 2 do artigo 102º o trabalhador deve ser informado da necessidade de prestar trabalho extraordinário com a maior antecedência possível e nunca depois do início do período de repouso ou de intervalo de descanso e refeição anterior ao início dessa prestação.

3. Salvo nos casos previstos na lei ou manifesta falta de fundamento par a sua exigência, a prestação de trabalho extraordinário é obrigatória para o trabalhador, no caso de ser cumprida a obrigação a que se refere o número anterior.

4. O trabalhador deve ser dispensado quando invoque e justifique motivo atendível e que deva prevalecer sobre os interesses do empregador, designadamente, relacionado com obrigações escolares ou com o seu estado de saúde.

5. Salvo nos casos a que se referem as alíneas a) e d) do nº 2 do artigo 102º ou autorização da Inspecção Geral do Trabalho, não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário aos trabalhadores nocturnos.

## Artigo 105.º
## (Remuneração)

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

2. O tempo do trabalho extraordinário que excede ao limite estabelecido ao número anterior é remunerado com um adicional de 75%.

3. Os adicionais estabelecidos nos números anteriores acrescem a outros adicionais devidos aos trabalhadores, designadamente, o estabelecido no n.º 1 do artigo 99.º.

4. Para efeito de pagamento do trabalho extraordinário:

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

b) São contadas como meia hora as fracções de tempo de 15 à 44 minutos.

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

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

## Artigo 106.º
## (Obrigações Administrativas)

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

2. A totalização dos tempos de trabalho extraordinário é feita semanalmente por trabalhador e por este visada.

3. O registo pode ser sujeito a modelo aprovado por despacho do Ministro de tutela do Trabalho, que pode impor a inclusão doutros elementos.

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

# SECÇÃO IV
# Isenção de Horário de Trabalho

## Artigo 107.º
## (Funções susceptíveis de isenção)

1. Estão isentos de horário de trabalho, não lhes sendo aplicáveis os limites diários e semanal estabelecidos no artigo 99.º, os trabalhadores que exerçam cargos de administração e de direcção.

2. Podem, mediante autorizações da Inspecção Geral do Trabalho, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de estreita confiança do empregador ou cargos de fiscalização, bem como os trabalhadores que com regularidade exerçam funções fora do centro de trabalho fixo, em locais variáveis, sem o seu trabalho directamente dirigido e controlado.

## Artigo 108.º
## (Autorização)

1. Os pedidos de autorização para isenção de horário de trabalho são apresentados pelo empregador na Inspecção Geral do Trabalho acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos necessários para comprovar as funções exercidas.

2. A autorização de isenção de horário de trabalho, salvo duração inferior que se estabeleça, é válida por um ano, podendo ser sucessivamente renovada mediante novo pedido acompanhado de declaração de concordância.

## Artigo 109.º
## (Limites de isenção)

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

2. Os trabalhadores isentos do horário de trabalho mediante autorização da Inspecção Geral do Trabalho 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 110.º
## (Remuneração da isenção)

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho mediante a autorização da Inspecção Geral do Trabalho têm direito a um adicional ao salário, a fixar por convenção colectiva de trabalho, ou, na sua falta, correspondente ao valor duma hora diária de trabalho extraordinário.

2. Cessando a isenção de horário de trabalho, deixa de ser devido o adicional referido no número anterior.

# SECÇÃO V
# Regimes Especiais Horário de Trabalho

## Artigo 111.º
## (Horários de trabalho especiais)

Considera-se horários especiais os estabelecidos nos artigos seguintes da presente lei:

a) O horário de trabalho em turnos

b) O horário de trabalho para recuperação de suspensões de actividades

c) O horário de trabalho modulado

d) O horário de trabalho variável

e) O horário de trabalho de tempo parcial

f) O regime de disponibilidade

g) O horário com alternância de tempo de trabalho e tempo de repouso

h) Outras modalidades especiais de horários estabelecidas por decreto regulamentar ou por convenção colectiva de trabalho, que fixarão sempre os respectivos regimes e condicionamentos.

## Artigo 112.º
## (Horário de trabalho por turnos)

1. Sempre que o período de funcionamento da empresa ou estabelecimento exceda a duração máxima do período de trabalho diário, consentido pela alínea a) do n.º 3 do artigo 96.º devem ser organizadas diferentes equipas de trabalhadores que através da sobreposição parcial ou sucessão de horários assegurem o trabalho na totalidade de funcionamento.

2. Os turnos podem ser fixo ou rotativos.

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

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

5. As equipas de trabalhadores por turnos são, na medida do possível constituídas de acordo com os interesses e preferências por aqueles manifestados.

## Artigo 113.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 8 horas diárias.

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

3. Quando, pela natureza da actividade, não seja possível cumprir o disposto no n.º 1 deste artigo, poderá a duração de trabalho ser respeitada em termos médios, por referência a um período máximo de três semanas, sem que a duração absoluta do trabalho possa exceder 56 horas em qualquer das semanas.

4. O disposto no nº 1 deste artigo, quanto a duração máxima do trabalho diário em caso de turnos rotativos, pode não ser aplicado nas situações previstas no artigo 121º no caso de incluírem a organização do trabalho por turnos.

## Artigo 114.º
## (Remuneração)

1. A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a uma remuneração adicional de 20% do salário base a qual é devida enquanto o trabalhador se encontrar sujeito a este regime de trabalho.

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

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

## Artigo 115º
## (Mudança de turnos)

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

## Artigo 116.º
## (Recuperação de interrupção do trabalho)

1. Quando ocorra paragem da actividade com interrupção colectiva do trabalho num centro de trabalho ou parte deste por razoes de força maior que não sejam resultantes de greve ou outras situações de conflito laboral, nem de férias ou dias feriados, as horas de trabalho perdidas podem ser recuperadas nos seis meses seguintes, nas seguintes condições:

a) A recuperação só é possível se o empregador tiver continuado a garantir o salário aos trabalhadores durante o tempo de interrupção.

b) Por força da recuperação, a duração semanal e diário do trabalho normal não pode exceder os limites fixados no nº 2 e na alínea b) do nº 3 do artigo 96º.

c) Pagamento do tempo de trabalho prestado em recuperação está integrado no salário base, sendo acrescido duma remuneração adicional de 50%

d) Antes de iniciado o horário de recuperação, o empregador envia à Inspecção Geral do Trabalho cópia da comunicação que afixa no centro de trabalho, que informa os trabalhadores das causas e duração da interrupção colectiva de trabalho, e do início, modalidades e duração definida para a recuperação, bem como das alterações que durante esse período são introduzidas no horário de trabalho normal.

2. Aplica-se o disposto no número anterior, não sendo, no entanto, devida a remuneração adicional prevista na alínea c) do número anterior nos casos em que, por acordo entre o empregador e o órgão representativo dos trabalhadores, ocorra a suspensão da actividade em dia de trabalho intercalado entre um dia de descanso semanal e um dia feriado.

## Artigo 117.º
## (Modulação de horários)

1. Por convenção colectiva de trabalho ou acordo do empregador com o órgão representativo dos trabalhadores, pode o horário de trabalho ser organizado em sistema de modulação, com repartição desigual das horas de trabalho segundo as semanas.

2. O sistema de modulação de horário fica sujeito às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho não pode exceder os limites máximos fixados no nº 2 e na alínea b) do nº 3 do artigo 96º e, em termos médios, não pode exceder os limites definidos no nº 1 da mesma disposição.

b) A duração média do período normal de trabalho semanal é calculada por referência máxima de seis meses.

c) O excesso de tempo de trabalho prestado em relação aos limites definidos no nº 1 do artigo 96º é compensado com redução correspondente do horário normal noutras semanas dentro do período de referência ou com concessão aos trabalhadores de tempo de descanso compensatório remunerado.

d) O salário mantém-se estável ao longo de todo o período de referência estabelecido nos termos da alínea b).

e) No mês seguinte ao termo do período de referência, é liquidado e pago como trabalho extraordinário o tempo que exceda o limite médio de trabalho normal correspondente ao mesmo período.

f) Fica excluído do disposto na alínea anterior o tempo de trabalho que em cada dia exceda 10 horas e em cada semana 54 horas, o qual é liquidado e pago como trabalho extraordinário no mês em que seja prestado.

g) Cessando ou sendo suspenso o contrato de trabalho antes de ser realizada a redução de horário ou concessão de tempos de descanso compensatório a que se refere a alínea c), aplicar-se-á de imediato o disposto na alínea e) do presente artigo.

h) A Inspecção-geral do Trabalho é informada previamente das características do horário modulado introduzido.

3. É considerado como horário modulado o previsto no nº 3 do artigo 30º.

## Artigo 118.º
## (Horário variável)

Nos centros de trabalho em que a actividade profissional do trabalhador não esteja directa e imediatamente condicionada pela actividade doutros, pode o empregador acordar com aquele, individualmente, o estabelecimento do horário variável.

O horário de trabalho variável deve obedecer as seguintes condições:

Respeitar em termos médios o limite diário estabelecido na alínea a) do nº 3 do artigo 96º e é executado dentro do período de funcionamento do contrato de trabalho.

Haver em cada dia pelo menos duas horas nos períodos da manha e a d tarde em que os trabalhadores devem estar presentes nos respectivos postos de trabalho.

Ser o restante tempo de trabalho cumprido livremente pelo trabalhador antes ou depois do período de presença obrigatória com a variabilidade que o trabalhador pretenda de modo que no final de quatro semanas o tempo do trabalho normal esteja cumprido.

Ser o trabalho não o realizado no final do período de referência estabelecido na alínea anterior, considerado tempo de ausência ao trabalho e descontado no salário e o trabalho prestado em excesso ser considerado como trabalho extraordinário, sujeito aos limites estabelecidos nas alienas b) e c) do nº 1 do artigo 103º.

O quadro regulador da prestação de trabalho em horário variável deve ser enviado à Inspecção-geral do Trabalho até duas semanas antes do início da sua aplicação.

## Artigo 119.º
## (Trabalho em tempo parcial)

1. A ocupação de trabalhadores a tempo parcial pode ser tornada obrigatória para o empregador nos casos expressamente previsto na lei, designadamente no que respeite a trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida e que frequentem estabelecimento de ensino médio ou superior.

2. Sempre que a actividade do centro de trabalho o permita, pode o empregador possibilitar a ocupação de trabalhadores a tempo parcial.

3. A realização de trabalho em tempo parcial pode ocorrer, designadamente nos casos em que o aconselhem razoes ponderosas relacionadas com a falta de refeitório, a inexistência de estabelecimento adequados de alimentação nas proximidades do centro de trabalho e a inexistência, inoperacionalidade ou afastamento dos transportes públicos.

4. Nos casos a que se refere o número anterior, a prestação do trabalho em tempo parcial fica sujeita às seguintes regras:

Ser decidida pelo empregador após consulta ao órgão representativo dos trabalhadores e comunicada previamente à Inspecção-geral do Trabalho.

Salvo inconveniente técnico ponderoso, os trabalhadores são divididos em duas equipas de modo que trabalhem respectivamente na parte da manha e na parte da tarde.

A duração do trabalho em tempo parcial não pode ser inferior a cinco horas diárias.

A realização do trabalho em tempo parcial é entendida como transitória e cessa logo que ultrapassadas as razões que a justifiquem.

## Artigo 120.º
## (Regime de disponibilidade)

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

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

a) O trabalhador é designado para o regime de disponibilidade por escala a fixar com o mínimo de duas semanas de antecedência.

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

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

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

e) O trabalhador tem direito a uma remuneração adicional de 20% do seu salário base, nos dias em que se encontrem em regime de disponibilidade.

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

## Artigo 121.º
## (Horário de trabalho em alternância)

1. Mediante acordo com os trabalhadores, podem os empregadores adoptar um regime de horário de trabalho constituído por um período máximo de quatro semanas de trabalho efectivo seguido dum período igual de repouso.

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

a) O período de repouso inclui o tempo despendido nas viagens de ida e regresso ao centro de trabalho.

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

c) O período de férias anuais é amputado aos períodos de repouso desde que estes não tenham duração inferior a 15 dias consecutivos.

d) A duração do trabalho normal pode atingir o limite de 12 horas diárias que inclui dois períodos de descanso, de 30 minutos a cada um, considerados tempo de trabalho, sempre que o horário seja cumprido em regime de turnos e ocorra a circunstância referida na parte final do nº 2 do artigo 113º.

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

## SECÇÃO VI
## Horário de Trabalho

### Artigo 122.º
### (Conceito de horários de trabalho)

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

2. Nos termos do artigo 39º, compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho, de acordo com as disposições legais e convencionais.

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

4. O órgão representativo dos trabalhadores é sempre ouvido previamente ao estabelecimento do horário de trabalho e das suas alterações.

## Artigo 123.º
## (Mapa dos horários de trabalho)

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

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

3. Outro exemplar é com a mesma antecedência, remetido pelo empregador à Inspecção-geral do Trabalho.

4. 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, actualizado, o registo dos trabalhadores incluídos em cada turno ou equipa.

## Artigo 124.º
## (Alterações)

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

# CAPÍTULO VII
# Suspensão da Prestação do Trabalho

## SECÇÃO I
## Encerramento e Descanso Semanal

### Artigo 125.º
### (Encerramento Semanal)

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

2. A autorização para laboração contínua é concedida por despachos conjuntos dos Ministros que tutelam o Trabalho e a respectiva actividade, precedida de consulta aos sindicatos e associações de empregadores interessadas.

3. A determinação das actividades, empresas ou estabelecimentos que, além dos autorizados a laborar continuamente, são dispensados de suspender a laboração ou encerra um dia completo por semana, é feita por despacho conjunto dos membros do Governo a que se refere o número anterior, com precedência das consultas mencionadas.

4. A determinação do dia do encerramento ou de suspensão da laboração, nos casos em que não seja domingo, compete aos Governadores Provinciais, depois de ouvidas as Administrações Municipais, os sindicatos e as organizações de representação económica e de empregadores da província.

5. A dispensa da suspensão de laboração a que se refere o nº 3 deste artigo pode ainda, a requerimento do empregador, ser concedida com carácter temporário não superior a seis meses, a estabelecimentos industriais, nas seguintes situações:

a) Por motivos relacionados com o carácter sazonal da actividade desenvolvida.

b) Por acréscimo acentuado, mas transitório de trabalho para cuja satisfação se não justifique o recurso a outras formas de organização do trabalho.

## Artigo 126.º
## (Direito ao descanso semanal)

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

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

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

a) Necessários ao asseguramento da continuidade de serviços que não possa ser interrompidos.

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. Sempre que o trabalho que o trabalho seja prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada equipa tenham um dia de descanso em cada semana e que o mesmo coincida com o domingo com uma periodicidade não superior a oito semanas.

5. Quando, por razoes técnicas não seja possível assegurar o disposto no número anterior, aos trabalhadores deve ser garantido em cada período de oito semanas um número de dias completo de descanso equivalente ao que resulta da aplicação da mesma disposição.

## Artigo 127.º
## (Duração de descanso semanal)

1. O descanso semanal não pode ter duração inferior a 24 horas consecutivas, em regras iniciadas às zero horas do dia destinado ao mesmo descanso.

2. No caso de trabalho por turnos, as 24 horas de descanso semanal contam-se desde o termo do turno que se conclui antes das 24 horas do dia anterior ao do descanso.

## Artigo 128.º
## (Descanso complementar semanal)

1. O meio dia de descanso que resulta da distribuição do horário semanal por cinco dias e meio de trabalho ou o dia de descanso que resulta da aplicação do

disposto na alínea a) do nº 3 do artigo 96º é considerado descanso complementar semanal.

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

3. No caso de trabalho por turnos, o gozo de descanso complementar semanal regula-se pelo disposto nos nºs. 4 e 5 do artigo 126º.

## Artigo 129.º
## (Condições de prestação de trabalho)

O trabalho em dia de descanso semanal e no dia ou meio dia de descanso complementar semanal só pode ser prestado nas situações a que se refere o artigo 102º, sendo-lhe aplicável o disposto nos artigos 104º e 106º.

## Artigo 130.º
## (Remuneração do trabalho)

1. O trabalho prestado no dia de descanso semanal é remunerado pelo valor correspondente ao tempo de trabalho, com o mínimo de três horas, acrescido dum adicional de 100% do mesmo valor.

2. No trabalho prestado no dia ou meio-dia de descanso complementar semanal aplica-se o disposto no nº 5 do artigo 105º.

## Artigo 131.º
## (Descanso semanal)

O trabalho prestado ao 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 II Feriados

## Artigo 132.º
## (Suspensão do trabalho nos feriados)

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

2. O disposto no número anterior, só não se aplica em relação às actividades ou estabelecimentos em regime de laboração contínua ou que, nos termos do n.º 3 do artigo 125.º, estejam dispensados de suspender a laboração ou encerrar um dia completo por semana.

## Artigo 133.º
## (Condições de prestação de trabalho)

1. Excepto nos casos a que se refere o n.º 2 do artigo anterior e o n.º 3 do artigo 126.º, não pode ser exigida dos trabalhadores a prestação de trabalho nos dias feriados, salvo em situações em que seja lícito o recurso a trabalho extraordinário.

2. A prestação de trabalho em dia feriado, nas situações referidas na parte final do número anterior, fica sujeito a participação à Inspecção Geral do Trabalho antes da prestação ou no dia útil seguinte se se tratar de casos de força maior ou outras ocorrências imprevistas.

3. A prestação de trabalho referida no número anterior fica sujeita ao disposto nos artigos 104.º e 106.º

## Artigo 134.º
## (Remuneração)

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

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

a) Com salário correspondente a um dia de trabalho ou ao período de trabalho, se inferior, tratando-se do trabalho prestado em actividades ou centros de trabalho abrangido pelo n.º 2 do artigo 132.º ou pelo n.º 3 do artigo 126.º.

a) Tratando-se de trabalho prestado ou nas condições referidas no n.º 2 do artigo anterior, de remuneração correspondente ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

## SECÇÃO III Férias

### Artigo 135.º
### (Direito a férias)

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

2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo no que respeita as férias reportadas ao ano de admissão ao trabalho, em que o direito se vence no dia 1 de Julho.

### Artigo 136.º
### (Finalidade e garantias do direito a férias)

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

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

3. O trabalhador não pode, durante as férias, exercer quaisquer actividades profissionais remuneradas, salvo se já as exercia em acumulação.

### Artigo 137.º
### (Duração)

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

2. As férias vencidas no ano subsequente ao da admissão ao trabalho são correspondentes a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho no ano de admissão, com o limite mínimo de seis dias úteis.

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

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

## Artigo 138.º
## (Redução das férias)

O período de férias a que se refere o nº 1 do artigo anterior, ou determinado nos termos dos n.º 2 e 3 do mesmo artigo, é objecto de redução em consequência de faltas ao trabalho nas condições definidas no artigo 161.º.

## Artigo 139.º
## (Férias no contrato por tempo determinado)

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

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

## Artigo 140.º
## (Plano de férias)

1. Em cada centro de trabalho deve ser organizado, após consulta ao órgão representativo dos trabalhadores, sobre a aplicação dos critérios a atender, 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 trabalhador e o empregador ou no caso de não ser possível o acordo, decidida pelo empregador.

3. Na organização do plano de férias, o empregador deve ter em conta as necessidades do funcionamento do centro de trabalho e atender aos critérios seguintes:

a) Excluir da marcação de férias o período de maior actividade produtiva.

b) Ratear os períodos mais pretendidos, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

c) Ser as férias marcadas em turnos sucessivos, ou com paragem total ou parcial da actividade do centro de trabalho.

d) Dar preferência aos trabalhadores com responsabilidades familiares na escolha dos turnos coincidentes com as férias escolares dos filhos menores, quando as férias são marcadas em turnos.

e) Conceder o gozo de férias sempre que possível nos mesmos períodos aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar.

1. Se as férias forem marcadas com paragem total ou parcial da actividade do centro de trabalho, a duração da paragem não pode ser inferior à 10 dias úteis

consecutivos e o restante período de férias a que os trabalhadores tenham direito é por estes gozado noutra altura, a não ser que optem por receber a remuneração correspondente a esse período.

2. Do gozo de férias simultâneas durante o período de paragem da actividade, podem ser exceptuados os trabalhadores afectos a trabalhos de conservação reparação e semelhantes.

3. Não havendo paragem de actividade, as férias podem ser marcadas para serem gozadas em dois períodos separados, se isso for do interesse do trabalhador.

4. O plano de férias é elaborado e 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.

## Artigo 141.º
## (Gozo de férias)

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

## Artigo 142.º
## (Cumulação de férias)

1. Os trabalhadores com familiares residentes no estrangeiro podem acumular férias de dois ou três anos para as gozar fora do País, desde que nos primeiros anos gozem um mínimo de 10 dias úteis completos do período vencido nesses mesmos anos.

2. O disposto no número anterior pode ser aplicado, por acordo, a outros trabalhadores que não preencham a condição ali prevista e que pretendam gozar as férias fora do País ou em diferente região do território nacional.

## Artigo 143.º
## (Adiamento ou suspensão do gozo de férias)

1. Sempre que por imperiosa necessidade de funcionamento da empresa ou centro de trabalho se impuser o adiamento das férias marcadas ou a suspensão do gozo das mesmas, o trabalhador deve ser indemnizado das despesas realizadas e prejuízos materiais sofridos com o adiamento ou suspensão.

2. A suspensão do gozo das férias não pode prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis completos.

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

4. Se o trabalhador adoecer durante o gozo de férias, é o gozo suspenso desde que o empregador seja de imediato informado da situação de doença com apresentação do documento comprovativo, passado ou confirmado pelos serviços oficiais de saúde.

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

## Artigo 144.º
## (Gozo de férias havendo suspensão do contrato)

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

## Artigo 145.º
## (Regime de férias por cessação do contrato)

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

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

3. À cessação do contrato de trabalho antes de vencido o primeiro 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 prestado desde à data da admissão até a data da cessação do contrato.

## Artigo 146.º
## (Remuneração e gratificação de férias)

1. A remuneração do trabalhador durante o período de férias é igual ao salário e adicionais que receberia durante o mesmo período se continuasse a prestar o trabalho normal nas condições em que o vinha prestando.

2. À remuneração de ferias acresce-se a gratificação de férias a que se refere a alínea a) do nº 1 do artigo 165º

3. A redução do período de férias efectuada nos termos do artigo 138º, bem como a substituição do gozo de férias pela remuneração correspondente, não ocasiona a redução da gratificação de férias.

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

## Artigo 147.º
## (Violação do direito a férias)

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

2. Se o trabalhador violar a obrigação que lhe impõe o nº 3 do artigo 136º, pratica uma infracção disciplinar, sujeita ao regime dos artigos 48º e seguintes e o empregador fica com o direito de reaver a gratificação de férias que tenha pago.

# SECÇÃO IV
# Licença sem Remuneração

## Artigo 148.º
## (Licença sem remuneração)

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

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

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

4. Se a licença for de duração superior a 30 dias, aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 137.º sobre a determinação do período de férias no caso do contrato de trabalho ter ficado suspenso.

## Artigo 149.º
## (Licença para formação)

1. Mediante comunicação escrita ao empregador, com antecedência mínima de 30 dias, o trabalhador tem direito à licença sem remuneração de duração igual ou superior a 60 dias para a frequência no País ou no estrangeiro de cursos de formação técnica ou cultural ministrados sob responsabilidade duma instituição de ensino ou de formação profissional ou de cursos intensivos de especialização ou semelhantes.

2. O empregador pode recusar a licença sempre que:

   a) Ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, no decurso dos últimos 24 meses.

   b) O trabalhador tenha menos de três anos de antiguidade na empresa.

   c) O trabalhador tenha sido objecto da aplicação de medida disciplinar não

inferior à alínea e) do nº 1 do artigo 49º, graduada em mais de 30 dias, por infracção praticada nos últimos três anos.

d) O trabalhador não respeita o prazo de comunicação ao empregador.

e) O trabalhador desempenhe cargo de direcção, chefia, enquadramento ou funções qualificadas não seja possível o preenchimento adequado do posto de trabalho durante o período de licença, quer por trabalhadores da empresa, quer por recurso à contratação a termo.

f) O trabalhador não possa ser substituído de forma adequada em empresas ou centros de trabalho com menos de 20 trabalhadores.

3. À licença prevista neste artigo aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 127.º.

4. O disposto no n.º 1 deste artigo não prejudica a aplicação da legislação especial sobre trabalhadores-estudantes em tempo parcial, nem os acordos livremente estabelecidos entre trabalhador e empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 47º.

## SECÇÃO V
## Faltas ao Trabalho

### Artigo 150.º
### (Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas

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 a 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 151.º
### (Comunicação e Justificativas)

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

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

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

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

5. São faltas injustificadas, as ausências devidas a motivos não previstos no artigo seguinte desde que não autorizadas pelo empregador, bem como aquelas em relação às quais o trabalhador não cumpra as obrigações estabelecidas nos números anteriores deste artigo.

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

## Artigo 152.º
## (Faltas justificadas)

1. São motivos justificativos das faltas ao trabalho:

a) O casamento do trabalhador desde que a ausência tenha duração não superior a 10 dias seguidos de calendário.

b) Um dia por ocasião do nascimento do filho.

c) O falecimento de familiares directos, dentro dos limites definidos no artigo seguinte.

d) O cumprimento de obrigações legais ou militares que devam ser satisfeitas dentro do período normal de trabalho, nas condições e limites referidos no artigo 154.º.

e) A prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores-estudantes, nos termos da legislação própria, dentro dos limites definidos ao artigo 155º.

f) A participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou reconversão profissional que tenham sido determinados pelo empregador.

g) A impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, acidente, doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, dentro dos limites fixados no artigo 156.º.

h) A participação em actividades culturais ou desportivas ou em representação do país ou da empresa ou em provas oficias nos termos do artigo 157.º.

i) A prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções de dirigente em sindicatos e na qualidade de delegado sindical ou de membro do órgão representativo dos trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos no artigo 158.º.

j) A autorização do empregador, face à invocação, pelo trabalhador de motivos não constantes das alíneas anteriores, mas que aquele entenda dever considerar atendíveis.

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

3. As faltas autorizadas nos termos da alínea i) do n.º 1 deste artigo são remuneradas ou não, conforme seja estabelecido pelo empregador no acto de autorização entendendo-se que são remuneradas se nada for determinado.

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

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

## Artigo 153.º
## (Faltas por falecimento)

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

a) Oito dias úteis, tratando-se do falecimento do cônjuge ou de pessoas que, comprovadamente, viva com o trabalhador em união de facto ou do falecimento de pais e filhos.

b) Quatro dias úteis, tratando-se do falecimento de avôs, sogros, irmãos, netos, genros e noras.

c) Dois dias úteis tratando-se de tios ou de qualquer pessoa que, comprovadamente, viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

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

## Artigo 154.º
## (Faltas por cumprimento de obrigações)

1. No caso de faltas para cumprimento de obrigações legais ou militares o empregador é obrigado a pagar o salário correspondente às faltas, até ao limite de dois dias por mês, mas não por mais de 15 dias por ano.

2. As autoridades judiciais, militares, policiais ou outras com idênticas 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 155.º
## (Faltas para provas escolares)

1. A ausência para a prestação de provas pelos estudantes tem os seguintes limites:

a) Um dia tratando-se de provas escolares ou de avaliação de conhecimentos realizados no decurso do ano lectivo (frequência) que é repartido em dois períodos de meio-dia cada um, sendo um na tarde do dia imediatamente anterior se a prova for realizada na parte da manha.

b) Dois dias para cada disciplina e para cada uma das provas finais escrita e oral, sendo um dos dias o da prestação da prova e o outro o imediatamente anterior.

2. No caso da alínea b) se as provas forem em dias consecutivos, os dias anteriores totalizam-se e são em relação a primeira das provas tantos quantos os exames seguidos, neles se incluindo os dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados que ocorram nesse período.

## Artigo 156.º
## (Faltas por acidente, doença ou assistência)

1. A impossibilidade de prestar trabalho pelos fundamentos a que se refere a primeira parte da alínea g) do n.º 1 do artigo 152.º é paga dentro dos limites e nas condições estabelecidas na legislação especial sobre protecção na doença e no acidente, salvo se o trabalhador tiver direito a subsídio de Segurança Social ou de instituição seguradora.

2. A falta ao trabalho justificada pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, a sua duração tem os seguintes limites:

a) Três dias úteis por mês, tratando-se de doença ou acidente do cônjuge, pais, avôs, filhos maiores de 10 anos e afins dos mesmos graus na linha recta, até o limite máximo de 12 dias úteis por ano.

b) 24 dias úteis por ano, tratando-se de doença ou acidente de filho, adoptado ou enteado menor de 10 anos.

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

4. As faltas a que se referem os n.º. 2 e 3 deste artigo não podem ser praticadas simultaneamente pelos dois cônjuges e só podem ser praticadas por um deles no caso dos dois serem trabalhadores por conta de outrem.

## Artigo 157.º
## (Faltas para actividades culturais ou desportivas)

As faltas para participação em actividades culturais ou desportivas, 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 2 do artigo 154º.

b) Remuneração das faltas pelo empregador até o limite de 12 dias úteis em cada ano civil.

## Artigo 158.º
## (Faltas por actividades sindical ou representação dos trabalhadores)

1. As faltas justificadas pela prática dos actos necessários e inadiáveis a que se refere a alínea i) do n.º 1 do artigo 152.º são remuneradas dentro dos seguintes limites:

a) Quatro dias úteis por mês por exercício de funções de membro da direcção ou órgão executivo do 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 200 ou mais trabalhadores filiados no respectivo sindicato no primeiro caso ou existam até 200 ou mais trabalhadores no segundo.

2. Em substituição do disposto nos n.º 1 a 4 do artigo 151º, as faltas a que se refere a alínea a) do número anterior são justificadas mediante comunicação escrita da direcção do sindicato ao empregador, feita com um dia de antecedência mínima ou, se tal for impossível, nos dois dias seguintes ao início da ausência, indicando as datas e períodos de que o seu dirigente necessita para o exercício das suas funções, sem menção dos actos a praticar.

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

4. As faltas que excedam os limites fixados na alínea a) do nº 1 deste artigo são justificadas desde que comunicadas ao empregador mas não são remuneradas.

## Artigo 159º
## (Faltas autorizadas)

O empregador pode autorizar a falta ao trabalho pelo falecimento de pessoas que não estejam previstas nas alíneas do nº 1 do artigo 153º, sempre que a presença do trabalhador nos actos do funeral esteja em conformidade com as tradições do seu povo, sendo aplicável o nº 2 do mesmo artigo e ficando o pagamento da remuneração sujeito ao disposto do nº 3 do artigo 152º.

## Artigo 160º
## (Efeitos das faltas injustificadas)

As faltas injustificadas têm os seguintes efeitos:

a) Perda de remuneração;

b) Descontos na antiguidade do trabalhador;

c) Infracção disciplinar sempre que atinjam três dias em cada mês ou 12 em cada ano ou sempre que, independentemente do seu número, sejam causa de prejuízos ou riscos graves conhecidos pelo trabalhador.

## Artigo 161º
## (Efeitos das faltas na duração das férias)

Constituem efeitos das faltas na duração do período de férias:

a) Desconto na duração das férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, não podendo a duração das férias ser reduzidas a menos de 12 dias úteis, ou a menos de seis dias nas situações referidas nos nºs. 2 e 3 do artigo 137º quando se trate de faltas injustificadas;

b) Desconto na duração das férias das faltas justificadas que não conferem direito à remuneração na proporção de um dia de férias por cada três dias de falta, não podendo a redução do período de férias exceder os limites fixados na parte final do número antecedente;

c) Substituição da aplicação da alínea b) pelo estabelecido no nº 3 do artigo 137º, sempre que o contrato do trabalho fique suspenso nos termos do nº 3 do artigo 152º.

# CAPÍTULO VIII
# Remuneração do Trabalho e Outros Direitos

## SECÇÃO I
## Princípios Gerais

### Artigo 162º
### (Remuneração)

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

2. Não constituem remuneração:

a) A retribuição por prestação de trabalho extraordinário, salvo quando pela sua regularidade de atribuição e valor deva ser qualificada como remuneração;

b) As atribuições acessórias do empregador ao trabalhador, quando destinadas ao reembolso ou compensação de despesas por este realizadas em relação com a prestação de trabalho, tais como ajudas de custo, abonos de viagens e de instalações, despesas de transporte, subsídio de transporte, fornecimento obrigatório de alojamento e outros de idêntica natureza, salvo se, pela sua regularidade e desproporção em relação às despesas que visam compensar, devam ser considerados remuneração apenas no que respeita o excesso;

c) As gratificações acidentais e voluntárias não relacionadas com a prestação do trabalho ou que sirvam de prémios ou reconhecimento pelos bons serviços, desde que de atribuições personalizada;

d) O abono de família e todas as demais prestações e subsídios da segurança social ou seus complementos quando pagos pelo empregador;

e) Os valores pagos ao trabalhador, a título de indemnização ou compensação por transferência do centro de trabalho, por suspensão da relação jurídicolaboral ou por despedimento.

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

4. Compete ao tribunal resolver as dúvidas que se suscitem na qualificação como remuneração das prestações recebidas pelo trabalhador.

## Artigo 163º
## (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 é misto quando constituído por uma parte certa ou outra variável.

5. O salário variável pode assumir, designadamente as modalidades de:

a) Salário à peça e comissão quando atende apenas ao resultado do trabalho realizado pelo trabalhador no período considerado sem atender ao tempo de execução;

b) Salário à tarefa quando atende a duração de trabalho com a obrigação de assegurar uma determinada produção no período de referência.

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 162º, pode adoptar sistemas de salários variável ou misto no sentido de incentivar a elevação dos níveis de produtividade.

## Artigo 164º
## (Não descriminação e garantias do trabalhador)

1. O empregador é obrigado a assegurar para um mesmo trabalho ou para um trabalho de valor igual, em função das condições de prestação da qualificação e do rendimento, a igualdade de remuneração entre os trabalhadores sem qualquer discriminação com respeito pelas disposições desta lei.

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

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

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

5. Quando o salário for variável, as respectivas bases de cálculo devem ser estabelecidas de forma a garantir ao trabalhador, trabalhando normalmente, um

valor igual ao do trabalhador de idêntica capacidade remunerado ao tempo, efectuando um trabalho análogo.

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

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

8. No caso a que se refere o número anterior, bem como no caso das prestações que, nos termos do nº 2 do artigo 262º, devam considerar-se remuneração, é salário normal para efeito de pagamento da remuneração de férias e cálculo de indemnização e compensações, a média mensal calculada em relação àquelas prestações recebidas nos 12 meses anteriores de prestação de trabalho ou durante o período de duração do contrato, se inferior.

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

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

$$S/h = Sm \times 12$$

52s x Hs , em que S/h significa o valor do salário-horário, Sm o salário base mensal, 52s x Hs 12 o número de meses do ano, 52s o número de semanas laborais do ano e Hs o horário normal semanal.

11. A não observância das disposições dos números anteriores do presente artigo dá lugar ao exercício do procedimento disciplinar ou judicial previstos na presente lei

## Artigo 165º
## (Gratificações anuais)

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

c) 50% do salário-base correspondente ao salário do período de férias a título de gratificação de férias;

d) 50% do salário-base correspondente ao mês de Dezembro a título de subsídio de Natal.

2. Os valores estabelecidos no nº 1 podem ser melhorados por convenção colectiva 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 ou

de suspensão da relação jurídico-laboral, tem direito a receber as referidas gratificações calculadas em valor proporcional aos meses completos trabalhados acrescidos de um mês.

## Artigo 166º
## (Informação do salário)

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

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

## Artigo 167º
## (Redução de salário)

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

2. Para fazer o cálculo do valor a deduzir, aplica-se a fórmula estabelecida no nº 10 do artigo 164º, não podendo no entanto ser paga quantia inferior a correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

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

# SECÇÃO II
# Salário Mínimo Nacional

## Artigo 168º
## (Fixação do salário mínimo nacional)

1. O salário mínimo nacional é fixado periodicamente, por decreto do Conselho de Ministros sob proposta dos Ministros de tutela do Trabalho e das Finanças.

2. A fixação do salário mínimo nacional é precedida de consultas dirigidas pelo Ministro de tutela do Trabalho aos Ministros das Finanças e das áreas económicas e de reunião de consultas com representantes das organizações mais representativas 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, incluindo as exigências do desenvolvimento económico, os níveis de produtividade e a necessidade de atingir e manter um alto nível de emprego.

## Artigo 169º
## (Modalidade do salário mínimo nacional)

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

a) Salário mínimo nacional garantido único;

b) Salário mínimo nacional por grandes agrupamentos económicos (indústria, comércio, transporte, serviços e agricultura);

c) Salário mínimo nacional por áreas geográficas.

2. As modalidades b) e c) do número anterior poder ser articuladas com a modalidade a), podendo ainda a modalidade c) ser articulada com a modalidade b).

3. À medida que os trabalhadores de qualquer dos agrupamentos económicos referidos na modalidade b) do nº 1 vão sendo abrangidos por convenções colectivas, a fixação do salário mínimo nacional deixa de adoptar a modalidade c) do mesmo número.

## Artigo 170º
## (Regularidade de fixação)

A periodicidade de fixação do salário mínimo nacional é determinada tendo em atenção a evolução dos factores de ponderação referidos no nº 3 do artigo 168º.

## Artigo 171º
## (Destinatárias do salário mínimo nacional)

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

2. Para os trabalhadores em regime de trabalho em tempo parcial, a aplicação do salário mínimo nacional é feita com recurso à fórmula estabelecida no nº 10 do artigo 164º.

## Artigo 172º
## (Nulidade de indexação salarial)

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

## SECÇÃO III
## Liquidação e Pagamento do Salário

## Artigo 173º
## (Forma de pagamento)

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

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

## Artigo 174º
## (Pagamento da parte pecuniária)

1. A parte pecuniária do salário é paga em moeda corrente ou, com acordo do trabalhador ou se previsto no regulamento interno ou convenção colectiva, por cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador.

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

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

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

## Artigo 175º
## (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 e não pode, para nenhum efeito, ser atribuído valor superior ao corrente na região.

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 em bebidas alcoólicas, drogas ou substâncias psicotrópicas prejudicais.

## Artigo 176º
## (Períodos de vencimento de pagamento)

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artigo 177º
## (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.

## Artigo 178º
## (Documento de pagamento)

1. O pagamento do salário é comprovado por recibo assinado pelo trabalhador ou, se for analfabeto, por duas testemunhas por si escolhidas, impressão digital ou se o empregador utilizar folhas colectivas de pagamento de salários, pela assinatura do trabalhador ou das testemunhas 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 nº 1 do artigo 174º, ao trabalhador é entregue uma cópia do recibo ou, se o pagamento for feito segundo uma daquelas modalidades ou com utilização de folha colectiva de pagamento de salários, um boletim de pagamento contendo todas as referências exigidas no número anterior.

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

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

## SECÇÃO IV
## Compensação e Descontos Sobre o Salário

### Artigo 179º
### (Descontos Lícitos)

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

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

3. A pedido escrito do trabalhador, o empregador deve deduzir no salário o montante da quotização para o seu sindicato.

4. O empregador pode descontar no salário o preço das refeições fornecidas da utilização de telefones e outros equipamentos e materiais, de fornecedores de géneros alimentares, outros bens ou serviços solicitados pelo trabalhador e que tenham sido fornecidos a crédito, bem como outras despesas efectuadas a pedido escrito do trabalhador, desde que se trate de fornecimento que não integrem o salários, nos termos do nº 1 do artigo 173º.

5. Podem igualmente ser descontadas no salário as amortizações de empréstimos concedidos pelo empregador, para construção, reparação, beneficiação ou aquisição de habitação ou de outros bens, precedendo autorização da Inspecção Geral do Trabalho.

6. São também deduzidos no salários os valores dos adiantamentos e outros abonos feitos pelo empregador a pedido do trabalhador, os quais não podem, sem autorização da Inspecção Geral do Trabalho, exceder o montante de três salários da base.

7. Os créditos do empregador a que se refere os nºs. 4 à 6 deste artigo não vencem juros, salvo, no que respeita os referidos no nº 5 deste artigo, se esse vencimento constar, de forma expressa e dentro dos limites da taxa legal do acordo de empréstimo submetido à autorização da Inspecção Geral do Trabalho.

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

### Artigo 180º
### (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 181º
## (Créditos do empregador)

Quaisquer créditos do empregador sobre o trabalhador que não preencham o disposto nos nºs. 4 à 6 do artigo 179º, não podem ser objecto de compensação no salário sem decisão judicial transitada em julgado ou acordo homologado judicialmente que os reconheçam, sendo em tal situação aplicável o disposto no nº 2 do mesmo artigo.

## Artigo 182º
## (Disposição 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 179º 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 pode agravar até ao dobro, desde a data em que deveriam ser pagas e podem ser sempre reclamadas até um ano após o termo do contrato.

# SECÇÃO V
# Protecção ao Salário

## Artigo 183º
## (Garantias do salário em caso de falência ou insolvência)

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

a) O limite dos valores mínimos fixados na lei ou em convenção colectiva de trabalho, tratando-se de prestações salariais, vencidas no decurso dos seis meses anteriores à abertura do processo de falência.

b) O limite dos valores calculados nos termos da lei, tratando-se de indemnização, vencida três meses antes da abertura do processo de falência. c. Os limites fixados pela lei, tratando-se de prestações salariais ou indemnizações vencidas em momentos anterior ao fixados nas alíneas a) e b) deste artigo, se a respectiva acção judicial tiver sido proposta antes da abertura do processo de falência.

2. Os créditos preferentes 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 posa ser pagos.

3. Os créditos dos trabalhadores que não preencham os requisitos definidos no nº1 deste artigo devem ser reclamados no processo de falência ou insolvência e se reconhecidos, devem ser graduados e pagos nos termos da lei civil e do processo civil.

4. Sempre que os créditos a que se refere o nº 1 deste artigo sejam garantidos e pagos por uma instituição ou fundo de garantia salarial, fica este sub-rogado nos direitos que ao trabalhador confere o nº 2 deste artigo.

## Artigo 184º
## (Penhorabilidade do salário)

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

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

3. O limite fixado no número anterior pode, pelo juiz e tendo em atenção as necessidades da família do trabalhador, ser elevado até 50% no caso de penhora se destinar à garantir dívidas de alimentos ou de assistência na doença do trabalhador ou da sua família.

## Artigo 185º
## (Renúncia ao salário durante a vigência do contrato)

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

2. O acordo da transacção sobre o valor dos salários devidos ao trabalhador, celebrado durante a vigência da relação jurídico-laboral, só é válido se homologado judicialmente ou pelo presidente do órgão provincial de conciliação do trabalho.

## Artigo 186º
## (Proibição da cessão do salário)

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

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

## Artigo 187º
## (Prescrição dos créditos de salários)

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

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

a) com reconhecimento escrito, pelo empregador, do crédito e seu valor;

b) com citação para acção judicial em que o crédito seja reclamado, ou com a notificação para diligência conciliatória par ao mesmo efeito promovida pelo órgão provincial de conciliação do trabalho.

# SECÇÃO VI
# Economatos

## Artigo 188º
## (Conceitos e regras de funcionamento)

1. Considera-se economato ou cantina qualquer organização do empregador destinada, directa ou indirectamente, à venda ou fornecimento de géneros alimentares e produtos de primeira necessidade aos trabalhadores, para as suas necessidades pessoais, normais ou das suas famílias.

2. A existência de economatos é consentida desde que:

a) Os trabalhadores não sejam obrigados a utilizá-los;

b) A venda ou fornecimento seja completamente autónoma e sujeita ao controle duma comissão de fiscalização eleita pelos trabalhadores e composta de três a cinco membros.

3. O preço das mercadorias postas à venda deve estar afixado de forma legível.

4. A venda de bebidas espirituosas é proibida.

5. Não havendo economato, é proibida nos centros de trabalho qualquer outra forma de comércio destinado aos trabalhadores, gerida pelo empregador.

6. Os preços dos fornecimentos feitos ao trabalhador através de economato podem, com o acordo dos trabalhadores, ser descontados no salário até uma percentagem superior ao limite estabelecido ao nº 8 do artigo 179º, mas não superior à 50%, segundo esquema aprovado pela Inspecção Geral do Trabalho.

## Artigo 189º
## (Instalação e encerramento)

1. A instalação dum economato está sujeita à autorização prévia do Ministro de tutela do Trabalho, sob parecer da Inspecção Geral do Trabalho.

2. Obtida a autorização, o empregador é obrigado a assegurar a instalação do economato e a facilitar o seu funcionamento, suportando os respectivos encargos fixos.

3. Se num raio de 10 quilómetros do centro de trabalho não existirem estabelecimentos ou organizações de venda a retalha de géneros alimentares e de bens de primeira necessidade e nele trabalharem mais de 200 trabalhadores, o Ministro de tutela do Trabalho pode, por despacho e precedendo de proposta fundamentada do Inspector Geral do Trabalho, determinar a instalação dum economato, para a satisfação das necessidades a que se refere o nº 1 do artigo anterior.

4. Sem prejuízo do controle a que se refere a alínea c) do nº 1 do artigo anterior, o funcionamento e a contabilidade do economato são fiscalizados pela Inspecção Geral do Trabalho que, em caso de violação do disposto nos nºs. 2 à 5 do artigo anterior, pode determinar o encerramento provisório, por um período de um à dois meses.

5. Em caso de reincidência em violações que confiram o direito a determinar o encerramento provisório, pode o Ministro de tutela do Trabalho, sob proposta fundamentada do Inspector Geral do Trabalho, determinar o encerramento definitivo do economato ou a sua transferência para a gestão duma cooperativa de consumo, se o economato tiver sido instalado nos termos do nº 3 deste artigo.

## Artigo 190º
## (Cooperativa de consumo)

1. Podem ser criadas cooperativas de consumo dos trabalhadores dum empregador ou de diversos empregadores da mesma região, geridas por uma comissão eleita pelos trabalhadores e funcionam nos termos da lei comercial e dos

regulamentos que venham a ser aprovados pelos Ministros de tutela do Trabalho e do Comércio.

2. Os empregadores devem encorajar a criação de tais cooperativas e prestar a colaboração necessária ao seu normal funcionamento, designadamente suportando os respectivos encargos fixos, em proporção do respectivo número de trabalhadores que as possam utilizar.

3. Aplicam-se as cooperativas de consumo o disposto nos nºs. 2, 3, 4 e 6 do artigo 188º.

## SECÇÃO VII
## Outros Direitos Económicos dos Trabalhadores

### Artigo 191º
### (Direitos do trabalhador deslocado)

1. Nos casos em que o trabalhador é contratado para trabalhar em local diverso do da sua residência habitual, a uma distância que obrigue a instalação de nova residência pelo tempo de duração da relação jurídico-laboral, o empregador é obrigado a assegurar:

a) O transporte do trabalhador e da sua família, se o acompanhar ou se lhe junta, nas viagens de início e termo da execução do contrato, bem como nas viagens correspondente às férias anuais, se gozadas no local da residência habitual.

b) O alojamento suficiente par ao trabalhador e sua família, em condições adequadas e respeitando as necessárias medidas de higiene e sanitárias e outras que sejam estabelecidas em regulamentação própria.

c) O vestuário e agasalhos adequados às condições climáticas do local de trabalho, se o trabalhador tiver residência habitual em região com condições diferentes.

d) Outras condições, designadamente de alimentação, que constem do contrato de trabalho ou que sejam definidas em regulamento próprio.

2. Nos casos em que o trabalhador não possa, comprovadamente ou por o afastamento do centro de trabalho em relação a estabelecimentos comerciais ser superior a 10 quilómetros, obter pois, para sua família, um abastecimento regular de géneros alimentares de primeira necessidade, o empregador é obrigado a assegurar esse abastecimento.

3. As garantias estabelecidas no nº 1 podem, a pedido escrito do trabalhador ou mediante autorização da Inspecção Geral do Trabalho, a requerimento fundamentado do empregador, ser substituídas pela respectiva compensação pecuniária.

4. O direito ao transporte, a que se refere a alínea 9 do nº 1 deste artigo, é regulado pelo disposto no artigo 196º.

5. Entende-se por família do trabalhador, para efeitos desta lei, o cônjuge e os filhos menores que com ele vivam habitualmente.

## Artigo 192º
## (Refeitórios e cozinhas)

1. Nos centros de trabalho que empreguem habitualmente um volume de trabalhadores superior a um limite a definir em regulamentação específica ou sempre que isso seja determinado pelo Ministro de tutela do Trabalha, devem ser instalados refeitórios ou cozinhas, onde os trabalhadores possam tomar as refeições coincidentes com o período de trabalho diário ou confeccionar as mesmas refeições.

2. Ao funcionamento dos refeitórios e cozinhas é aplicável o disposto no nº 2 do artigo 189º, quanto aos encargos fixos.

## Artigo 193º
## (Características de alimentação

1. A alimentação dos trabalhadores, que integrada no salário, quer paga pelo mesmo ou fornecida em cumprimento de disposições legais ou contratuais, deve ser saudável, variada, suficiente e confeccionada com géneros de boa qualidade, devendo respeitar rigorosamente não só o que estiver determinado nos regulamentos de saúde e higiene, como as instruções que, por escrito, sejam dadas pela Inspecção Geral do Trabalho e pelas autoridades sanitárias.

2. As refeições fornecidas nos centros de trabalho podem incluir bebidas não alcoólicas, sendo proibida a inclusão de bebidas alcoólica.

3. Sempre que a alimentação deva ser paga pelo trabalhador, é aplicável o disposto no nº 6 do artigo 188º.

## Artigo 194º
## (Substituição da alimentação)

Nos casos em que os trabalhadores tenham sido deslocados ou transferidos e as respectivas famílias os tenham acompanhado ou se lhes tenha junto, se a alimentação fizer parte ou dever ser fornecida, por força da lei ou do contrato, os trabalhadores têm direito à respectiva substituição pelo fornecimento de géneros alimentares, a serem levantados semanalmente, em quantidade suficiente proporcional ao número de pessoas da família.

## Artigo 195º
## (Regresso do trabalhador)

1. O trabalhador deslocado, nos termos definidos no nº 1 do artigo 191º, tem direito a regressar para o local da residência habitual à data da constituição da relação jurídico-laboral, quando esta se extinguir.

2. Esse direito abrange os familiares que, nos termos da lei, o tenham acompanhado ou se lhe venham a juntar, bem como dos respectivos objectos e bens de uso pessoal normal.

3. Caso o trabalhador não pretenda regressar dentro das duas semanas subsequentes a 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, por facto imputável ao trabalhador, os custos de regresso são repartidos entre o empregador e o trabalhador, na proporção de tempo em que esteve em execução.

5. Em caso de falecimento do trabalhador ou dum familiar que o acompanhe, nos termos do artigo 191º, é de responsabilidade do empregador o regresso dos restos mortais do falecido.

## Artigo 196º
## (Conteúdo do direito ao transporte)

1. Na viagem de regresso, assim como no de ida para o local de prestação de trabalho, a que nos termos do artigo 191º, o trabalhador tenha direito, o empregador deve fornecer-lhe e à sua família a alimentação necessária, bem como o alojamento que sejam necessários em virtude da duração da viagem, sempre que o percurso e o meio de transporte sejam determinados pelo empregador.

2. Se o trabalhador utilizar um percurso e um meio de transporte diversos dos determinados pelo empregador, este não deve àquele mais que o que dependeria com a utilização dos por si determinados.

# CAPÍTULO IX
# Suspensão da Relação Jurídico-Laboral

## SECÇÃO I
## Disposições Gerais

### Artigo 197º
### (Noção)

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

### Artigo 198º
### (Efeitos da suspensão)

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

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

### Artigo 199º
### (Outros efeitos da suspensão)

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

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

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

## Artigo 200º
## (Apresentação do trabalhador)

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

2. A apresentação do trabalhador deve verificar-se cinco dias úteis seguintes ao termo de cada suspensão, salvo nos casos expressamente referidos nos artigos 204º e 209º.

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

## Artigo 201º
## (Normas aplicativas)

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

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

# SECÇÃO II
# Suspensão do Contrato por Facto Relativo ao Trabalhador

## Artigo 202º
## Factos geradores da suspensão

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

a) Prestação de serviço militar, de serviço cívico substitutivo e períodos obrigatórios de instrução militar.

b) Acidente e doença profissional ou natural.

c) Licença maternidade.

d) Exercício de cargo público, por eleição e de funções de direcção ou confiança em empresas públicas, desde que o cargo ou funções sejam exercidas em regime de exclusividade.

e) Detenção preventiva ou colocação à disposição dos órgãos judiciais ou de instrução criminal, enquanto não haja sentença condenatória.

f) Exercício de funções sindicais em tempo inteiro.

g) Cumprimento de pena de prisão até um ano, por crime em que não seja lesado o empregador e que não respeite a prestação do trabalho.

h) Outros casos de força maior temporária impeditivos da prestação do trabalho.

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

## Artigo 203º
## (Efeitos da suspensão relativos ao trabalhador)

1. A suspensão do contrato implica a perda do direito ao salário a partir da sua verificação.

2. Os direitos acessórios do trabalhador, como o fornecimento de alojamento mantêm-se sem haver lugar à sua substituição por dinheiro.

3. Durante os primeiros seis meses do período de suspensão, o trabalhador continua a beneficiar da assistência médica que seja prestada pelo empregador aos seus trabalhadores.

4. Os efeitos da suspensão regulada nesta secção ao direito a férias é a estabelecido no nº 3 do artigo 137º.

## Artigo 204º
## (Apresentação do trabalhador)

1. Finda a causa da suspensão, o prazo de apresentação ao trabalho previsto no n 2 do artigo 200º, é alargada para 12 das úteis no caso de serviço militar e situações equiparadas e de outras situações de que tenha resultado impedimento de duração não inferior a 12 meses.

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

## Artigo 205º
## 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 da alínea a) do nº 1 do artigo 15º.

## SECÇÃO III
## Suspensão do Contrato por Motivo Relativo ao Empregador

### Artigo 206º
### (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 razoes 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 à diminuição temporário da laboração.

c) Convocação ou mobilização do empregador em nome individual, aos termos das leis militares.

d) Encerramento temporária do estabelecimento para obras, para instalação de equipamentos ou por determinação das autoridades competentes.

e) Outras situações previstas e reguladas em disposição legal especial.

### Artigo 207º
### Efeitos da suspensão relativos ao empregador

1. As situações referidas nas alíneas a), b) e e) do artigo anterior são reguladas por decreto.

2. As situações previstas na alínea c) do artigo anterior regem-se pelas seguintes regras:

a) Comunicação à Inspecção Geral do Trabalho e ao Centro de Emprego da área do centro de trabalho, até ao início da suspensão da prestação do trabalho, sua ocorrência e causas.

b) Continuação do pagamento dos salários dos trabalhadores por um período mínimo de dois meses.

c) Findo o prazo previsto na alínea anterior, sempre que o estabelecimento não tenha retomado o funcionamento normal, o empregador, se não continuar a pagar o salário, pode declarar os contratos extintos por caducidade, pagando aos trabalhadores uma compensação calculada nos termos do artigo 262º.

d) O empregador pode deduzir os valores que os trabalhadores receba, nos salários a que se refere a alínea b) no mesmo período, por qualquer outra actividade profissional remunerada que passe a exercer.

e) 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 pagos ou postas à disposição dos trabalhadores as compensações a que se refere a alínea c), deste número.

3. O disposto no número anterior não se aplica sempre que o estabelecimento continue em funcionamento, mesmo quando se verifique o disposto no nº 3 do artigo 71º. 4. As situações previstas na alínea d) do artigo anterior regem-se pelas seguintes regras:

a) Os trabalhadores mantêm o direito ao salário por todo o período de duração do encerramento temporário, até ao limite de seis meses.

b) Findo o prazo previsto na alínea anterior, sempre que o estabelecimento não tenha retomado o funcionamento, o empregador pode declarar os contratos extintos por caducidade, pagando as indemnizações calculadas nos termos do artigo 261º.

c) As previstas nas alíneas a), d) e e) do nº 2 deste artigo.

## Artigo 208º
## (Efeitos nos direito à férias)

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

## Artigo 209º
## (Cessação do impedimento)

Cessado o impedimento, deve o empregador notificar os trabalhadores cujos contratos se encontrem suspensos, por meio apropriado, para retornarem o trabalho, contando-se da data dessa notificação o prazo de apresentação a que se refere o nº 2 do artigo 200º.

## Artigo 210º
## (Preferência na admissão)

1. No prazo de um ano contado da data da caducidade do contrato, nos termos da alínea c) do nº 2 e da alínea b) do nº 3 do artigo 207º, os trabalhadores, cujos contratos tenham caducado, têm preferência na admissão para preenchimento das

vagas que se abram no centro de trabalho ou empresa para as quais tenham qualificação adequada.

2. Para exercício dessa preferência, deve o empregador avisar, por escrito, os trabalhadores despedidos que possuam aquelas qualificações, para poderem exercer o seu direito dentro das duas semanas seguintes à notificação.

3. Na falta desta notificação, os trabalhadores com prioridade têm direito a uma indemnização de um, dois ou três meses do salário que auferiam à data da caducidade, conforme o contrato tenha durado até dois, de dois à cinco ou mais de cinco anos.

# CAPÍTULO X
# Extinção da Relação Jurídico-Laboral

## SECÇÃO I
## Disposições Gerais

### Artigo 211º
### (Estabilidade de emprego)

1. O trabalhador tem direito a estabilidade de emprego, sendo proibido ao empregador extinguir a relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho, por fundamento não previstos na lei ou com inobservância das disposições deste capítulo.

2. O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Causas objectivas, alheias à vontade das partes;

b) Decisão voluntária das duas partes;

c) Decisão unilateral de qualquer das partes, oponível à outra.

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

### Artigo 212º
### (Caducidade do contrato por causa objectiva)

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

a) Morte, incapacidade total e permanente do trabalhador ou incapacidade parcial, mas permanente que o impossibilite de continuar a prestar o seu trabalho;

b) Reforma do trabalhador por velhice;

c) Morte, incapacidade total ou permanente ou reforma do empregador, quando dela resultar o encerramento da empresa ou cessação da actividade;

d) Falência ou insolvência do empregador e extinção da sua personalidade jurídica;

e) 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;

f) Caso fortuito ou de força maior que impossibilite definitivamente a prestação ou o recebimento do trabalho;

2. A caducidade por causa objectiva é regulada na Secção II.

## Artigo 213º
## (Cessação do contrato por decisão voluntária das partes)

1. O contrato cessa por decisão voluntária das partes nas seguintes situações:

a) Caducidade do contrato por tempo determinado, por termo do prazo fixado ou por conclusão da obra ou serviço para que foi celebrado;

b) Em virtude de cláusulas validamente estabelecidas no contrato, salvo se constituírem manifesto abuso de direito do empregador;

c) Mútuo acordo, na vigência de direito do empregador.

2. A cessação do contrato por motivos descritos no número anterior é regulado na Secção III.

## Artigo 214º
## (Rescisão do contrato por decisão unilateral)

1. A rescisão do contrato por decisão do empregador é regulada na Secção IV, no que respeita ao despedimento individual e na Secção V, no que respeita ao despedimento colectivo.

2. A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador é regulada na secção VI.

## Artigo 215º
## (Cessação do contrato por exoneração)

A exoneração do trabalhador nomeado é regulada na Secção VII.

## Artigo 216º
## (Indemnização ou recompensa)

As indemnizações ou compensações devidas ao trabalhador, nos casos em que da cessação do contrato resulte o direito a ser indemnizado ou compensado pela extinção da relação jurídico-laboral são estabelecidas na Secção VIII.

## Artigo 217º
## (Certificado de trabalho)

1. Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo e a forma, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador em certificado de trabalho, indicando as datas de admissão ao serviço e de cessação de contrato, a natureza

da função ou funções exercidas durante a vigência do contrato e a qualificação profissional do trabalhador.

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

## SECÇÃO II
## Caducidade do Contrato por Causas Objectivas

### Artigo 218º
### (Caducidade por velhice do trabalhador)

1. O trabalhador que deixe o serviço ao atingir a idade legal de reforma por velhice, adquire o direito a uma compensação calculada, em função da sua antiguidade, nos termos estabelecidos no artigo 262º.

2. Se, por acordo, mesmo tácito, entre o empregador e o trabalhador, este continuar a prestar trabalho, o contrato passa a vigorar pelo período de seis meses, sucessivamente renovado, até ao momento em que qualquer das partes o queira fazer cessar.

3. A caducidade do contrato na situação referida no número anterior fica sujeita a aviso prévio escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, em relação ao termo do período inicial ou de um período de renovação, conforme a iniciativa seja do empregador ou do trabalhador.

4. Neste caso e para determinação do valor da compensação referida no nº 1, os sucessivos períodos de manutenção do trabalhador ao serviço acrescem à antiguidade verificada na idade legal da reforma.

### Artigo 219º
### (Caducidade por facto respeitante ao empregador)

1. A caducidade do contrato por motivos a que se refere a alínea d) do nº 1, do artigo 212º, confere ao trabalhador o direito à indemnização, calculada nos termos do artigo 264º.

2. A caducidade do contrato por motivos referidos nas alíneas c) e f) do nº 1 do artigo 212º, é equiparada, para efeitos de compensação, à situação regulada no artigo anterior, desde que seja o empregador que fique impossibilitado de receber o trabalho.

3. A caducidade não se verifica sempre que o estabelecimento ou empresa continue em actividade, aplicando-se neste caso o disposto nos artigos 71º e seguintes.

## Artigo 220º
## (Caducidade por falência ou insolvência)

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

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

## SECÇÃO III
## Cessação do Contrato por Acordo das Partes

## Artigo 221º
## (Caducidade do contrato de trabalho a termo)

A caducidade do contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, rege-se pelo disposto nos artigos 15º à 18º.

## Artigo 222º
## (Cessação do contrato por mútuo acordo)

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

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

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

4. Se no acordo for estabelecida alguma compensação à 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 à 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
## Despedimento Individual por Justa Causa

### SUBSECÇÃO I
### Princípios Gerais

#### Artigo 223º
#### (Noção)

Considera-se despedimento individual a ruptura do contrato por tempo indeterminado, ou por tempo determinado antes do seu termo, depois de concluído o período de experiência, sempre que resulte de decisão unilateral do empregador.

#### Artigo 224º
#### (Modalidade de justa causa)

1. O despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa como tal, se considerando a prática de infracção disciplinar grave pelo trabalhador ou a ocorrência objectivamente verificáveis, desde que num ou outro caso se torne praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.

2. O despedimento individual por justa causa, por infracção disciplinar grave do trabalhador, está sujeito ao disposto na Subsecção II.

3. O despedimento por justa causa por motivos objectivamente verificáveis é regulado pelos disposições da Subsecção III.

### SUBSECÇÃO II
### Despedimento Disciplinar

#### Artigo 225º
#### (Justa causa)

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

d) Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês, ou doze por ano, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a empresa, conhecidos do trabalhador.

e) Incumprimento do horário de trabalho, por falta de pontualidade, não autorizadas pelo empregador, mais de cinco vezes por mês, que o período da ausência exceda 15 minutos de cada vez, contados do início do período normal de trabalho.

f) 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.

g) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídas.

h) Ofensas verbais ou físicas a trabalhadores da empresa, ao empregador e seus representantes ou superiores hierárquicos.

i) Indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento do centro de trabalho.

j) Furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho.

k) Quebra do sigilo profissional ou de segredos da produção e outros caso de deslealdade, de que resultem prejuízos graves para a empresa.

l) 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.

m) Redução continuada e voluntária do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento.

n) Suborno activo ou passivo e corrupção, relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses d empresa.

o) Embriagues habitual ou toxicodependência que se repercutam negativamente no trabalho.

p) Falta de cumprimento das regras e instruções de segurança no trabalho, e falta de higiene, quando sejam repetidas ou, no último caso, dão lugar a queixas justificadas dos companheiros de trabalho.

## Artigo 226º
## (Procedimento disciplinar para o despedimento)

O procedimento disciplinar para aplicação da medida disciplinar de despedimento está sujeito ao disposto nos artigos 50º e seguintes, completados com as seguintes disposições:

a) Na entrevista a que se refere o nº 1 do artigo 51 pode o trabalhador indicar até cinco testemunhas, cuja audição o empregador deve proceder, podendo estar presente, se o desejar, o acompanhante do trabalhador a que se refere a alínea c) do nº 2 do artigo 50º.

b) O prazo para aplicação da medida disciplinar, estabelecido no nº 1 do artigo 52º, conta-se da data da audição da última testemunha, se tiverem sido indicadas pelo trabalhador.

## Artigo 227.º
## (Protecção especial contra o despedimento)

1. São objecto de protecção especial contra o despedimento:

a) Os trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções de dirigente sindical, de delegado sindical ou de membro de órgão representativo dos trabalhadores.

b) As mulheres abrangidas pelo regime de protecção na maternidade.

c) Os antigos combatentes na definição dada pela alínea a) do artigo 2º do Decreto nº 28/92, de 26 de Junho.

d) Os menores.

e) Os trabalhadores com capacidade reduzida com grau de incapacidade igual ou superior a 20%.

2. Aos trabalhadores a que se refere a alínea a) do número anterior, a que o empregador decida instaurar procedimento disciplinar para despedimento, aplica-se, em especial, o disposto no nº 3 do artigo 52º, no n 2 do artigo 55º, na alínea c) do nº 1 e no nº 2 do artigo 59º e nos nºs. 2 e 3 do artigo 60º.

3. Se o procedimento disciplinar for instaurado a um antigo combatente e tal qualidade for conhecida do empregador ou lhe for comunicada documentalmente até ao momento da entrevista a que se refere o artigo 51º, o procedimento disciplinar suspende-se após a tomada da decisão a que se refere o nº 1 do artigo 52º 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 pretenda enviar ao trabalhador nos termos do nº 3 do artigo 51º são enviadas de imediato à Inspecção Geral do Trabalho, sob 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 3 do artigo 52º.

c) Se a Inspecção Geral do Trabalho se opuser fundamentada ao despedimento, o empregador, no caso de não aceita a decisão, pode reclamar para o Ministro da tutela do Trabalho, que deve resolver em definitivo no prazo de 30 dias, entendendo-se que não opõe se nada for comunicado ao empregador dentro deste prazo.

4. Se o trabalhador estiver afectado na sua capacidade de trabalho, nos termos da alínea e) do nº 1 deste artigo, aplicam-se os termos do número anterior.

5. O regime do nº 3 deste artigo aplica-se no caso do despedimento visar qualquer das categorias de trabalhadores referidas nas alíneas b) e d) do nº 1 deste artigo.

## Artigo 228.º
## (Nulidade do despedimento)

1. O despedimento é nulo sempre que o trabalhador não seja remetida ou entregue a convocação para a entrevista, a que se refere o n.º 2 do artigo 50.º, sempre que esta se não realize por culpa do empregador ou sempre que ao trabalhador não seja feita a comunicação de despedimento nos termos do n.º 2 do artigo 52.º

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

a) As opiniões políticas, ideológicas ou religiosas do trabalhador.

b) A filiação ou não filiação sindical em determinado sindicado.

c) Qualquer outro motivo que nos termos do n.º 1 do artigo 3.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 20º seja fundamento de discriminação.

3. Quando o despedimento seja nulo, o empregador é obrigado a proceder à reintegração e pagar-lhe os salários e complementos que este deixou de receber até a reintegração.

4. Não obstante o disposto no número anterior, pode o empregador, no caso do nº1 deste artigo, e antes da reintegração, repetir o procedimento disciplinar até cinco dias úteis após a declaração da nulidade do despedimento.

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

6. A nulidade do despedimento é declarada pelo Tribunal, nos termos dos artigos 306.º ao 316.º

## Artigo 229.º
## (Despedimento improcedente)

1. Se o tribunal declarar o despedimento improcedente, por sentença transitada em julgado, deve o empregador proceder à reintegração imediata do trabalhador no posto de trabalho, com as condições de que beneficiava anteriormente, ou em alternativa, indemnizá-lo nos termos estabelecidos no artigo 265.º

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

3. Além da reintegração ou indemnização previstas no n.º 1 deste artigo, são sempre devidos ao trabalhador os salários de base que teria recebido se estivesse a prestar o trabalho, até a data em que obteve novo emprego ou até a data do trânsito em julgado da sentença, se anterior ao novo emprego mas sempre com o limite máximo de nove meses de salário.

## SUBSECÇÃO III
## Despedimento Individual por Causas Objectivas

### Artigo 230.º
### (Fundamentos)

• Ocorrendo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultarem 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 231.º
### (Procedimento para o despedimento individual)

1. O empregador que pretenda promover o despedimento com fundamentos referidos no artigo anterior, desde que o número de trabalhadores a despedir seja inferior à cinco, deve enviar ao órgão representativo dos trabalhadores comunicação escrita indicando, de forma pormenorizada:

a) As razoes 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) 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.

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

3. O órgão representativo dos trabalhadores dispõe de sete dias úteis para emitir o seu parecer fundamentado por escrito, analisando as razoes invocadas e medidas pretendidas, e podendo sugerir soluções concretas de recolocação dos trabalhadores afectados ou de redução do número de postos de trabalho a suprimir ou a transformar.

4. Antes de emitir o parecer, mas sem resultar alargamento do prazo, pode o órgão de representação solicitar uma reunião de esclarecimento com o empregador, devendo esta ser realizada dentro de dois dias úteis.

5. Na falta de entrega de parecer escrito ao empregador, no prazo referido ao nº 3, entende-se que o órgão de representação aceita as razoes descritas.

6. Sendo o parecer desfavorável, o empregador, se mantiver a intenção de proceder à extinção ou transformação de posto de trabalho, deve apresentar pedido de autorização aos serviços provinciais do Ministério de tutela do Trabalho, competente na área das relações colectivas, fazendo acompanhar o pedido de cópias da comunicação dirigida ao órgão representativo dos trabalhadores, do parecer por escrito, e ainda do quadro de pessoal.

7. O representante provincial do Ministério de tutela do Trabalho dispõe de 10 dias úteis para decidir, entendendo-se, no caso de falta de comunicação fundamentada ao empregador dentro deste prazo, que não se opõe à medida pretendida.

8. Se o representante provincial se opuser, pode o empregador reclamar para o director nacional competente na área das relações colectivas do trabalho, que decida em definitivo, no prazo de 15 dias contados da apresentação da reclamação, entendendo-se que atendeu, se naquele prazo nada for transmitido ao empregador.

9. O disposto nos nºs. 6 à 8 deste artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, no caso de na empresa ou centro de trabalho não estar constituído órgão representativo dos trabalhadores, devendo o empregador referir tal circunstância no pedido de autorização.

## Artigo 232.º
## (Aviso prévio)

1. Não havendo oposição à extinção ou transformação dos postos de trabalho, nos termos definidos aos n.º 3, 5, 7 ou 8 do artigo anterior, o empregado envia ao trabalhador ou trabalhadores que ocupam os postos de trabalho a extinguir ou transformar aviso prévio de despedimento, com antecedência mínima de 60 ou 30 dias, conforme os trabalhadores sejam quadros e técnicos médios e superiores ou doutros grupos profissionais.

2. O Aviso prévio deve mencionar a data em que o contrato de trabalho cessa e ser acompanhado de cópia da comunicação a que se refere o nº 1 do artigo anterior.

## Artigo 233.º
## (Critério de manutenção de emprego)

1. Na determinação dos trabalhadores a despedir o caso não se trate dos encerramento do serviço ou estabelecimento, o empregador deve respeitar os seguintes critérios de preferência na manutenção do emprego:

a) Os mais qualificados.

b) Em caso de igualdade de qualificação, os mais antigos.

2. Para os fins da alínea b) do número anterior, a antiguidade do trabalhador é acrescida de um ano pelo cônjuge ou pessoa, que, comprovadamente, com ele viva em união de facto e de um ano por cada filho menor de 14 anos.

3. O despedimento de antigos combatentes e de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, comum grau de incapacidade igual ou superior à 20%, está sujeito à autorização da Inspecção Geral do Trabalho, nos termos estabelecidos no n.º 3 do artigo 227º.

4. Em qualquer caso, não pode o empregador promover o despedimento de trabalhadores com o contrato de trabalho por tempo indeterminado enquanto houver postos de trabalhos de iguais ou idênticas exigências funcionais ocupados por trabalhadores contratados por tempo determinado.

## Artigo 234.º
## (Atitudes do trabalhador face ao aviso prévio)

1. Durante duas semanas contadas do recebimento do aviso prévio, pode o trabalhador:

a) Impugnar a forma de aplicação dos critérios referidos no artigo anterior, indicando os trabalhadores ou trabalhador que o deveria proceder na cessação do contrato.

b) Mencionar a eventual existência de outros postos de trabalho para os quais considere poder ser transferido, mesmo que de salário inferior, declarando, neste caso, a sua aceitação desse salário.

2. Se o trabalhador tiver usado da faculdade que lhe confere o número anterior, deve o empregador considerar a posição assumida, e, nos cinco dias úteis seguintes, responder, aceitando as razoes ou propostas do trabalhador ou mantendo a intenção de despedimento.

3. Se o empregador mantiver a intenção de despedimento, o contrato de trabalho cessa na data constante do aviso prévio, podendo o empregador antecipar essa data, mediante o pagamento do salário do período de aviso prévio em falta.

## Artigo 235.º
## (Direitos do trabalhador)

1. Durante o período de aviso prévio, o trabalhador tem direito à cinco dias úteis de dispensa remunerada 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.

2. O trabalhador despedido nos termos desta subsecção tem preferência na readmissão na empresa, para postos de trabalho que venham a ficar vagos e para que possua qualificação, no decurso dos 12 meses seguintes.

3. Para efeitos do número anterior, a empresa deve cumprir o disposto no n.º 2 do artigo 210.º, sob combinação do n.º 3 da mesma disposição.

## Artigo 236.º
## (Compensação)

O trabalhador despedido nos termos desta subsecção tem direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 1 do artigo 261.º

## Artigo 237.º
## (Recurso judicial do despedimento)

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

a) Falta de autorização para a redução ou alteração do posto de trabalho.

b) Recusa de transferência para outro posto de trabalho existente que tenha referido nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 234.º

c) Violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego.

d) Falta de autorização exigida no nº 3 do artigo 233º, se for detentor de qualquer das situações protegidas.

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

3. Se o trabalhador não desejar ser reintegrado ou se o empregador o não pretender ou não o poder fazer por encerramento do estabelecimento, é-lhe devida uma indemnização calculada nos termos do disposto no artigo 263.º, independentemente da compensação devida nos termos do artigo 236.º.

4. Tanto no caso de ser reintegrado como no caso de ser aplicado o disposto do número anterior, ao trabalhador são devidos os salários de base contados desde a data do despedimento, com os limites fixados no n.º 3 do artigo 229.º.

5. A indemnização calculada nos termos do artigo 263.º, é substituída por indemnização calculada nos termos do artigo 265.º sempre que o despedimento seja declarado improcedente pelos fundamentos das alíneas a) ou d) do n.º 1 deste artigo.

## SECÇÃO V
## Despedimento Colectivo

### Artigo 238.º
### (Aplicação do processo de despedimento colectivo)

Sempre que, pelos fundamentos indicados no artigo 230º, a extinção ou transformação dos postos de trabalho afecte o emprego de 5 ou mais trabalhadores, mesmo que a extinção das relações jurídico-laboral seja feita em momentos sucessivos, dentro do prazo de três meses, aplica-se procedimento de despedimento colectivo, regulado nesta secção.

### Artigo 239.º
### (Procedimento para o despedimento colectivo)

1. O empregador que pretenda efectuar um despedimento colectivo deve comunicar a intenção ao órgão representativo dos trabalhadores e aos serviços provinciais do Ministério de tutela do Trabalho com competência na área das relações colectivas de trabalho.

2. A comunicação deve conter:

a) A descrição das razoes económicas, tecnológicas ou estruturais que fundamentam o despedimento.

b) As medidas de reorganização, redução de actividades ou enceramento de serviços com que o empregador pretende ajustar o funcionamento da empresa ou estabelecimento à situação existente.

c) O número de trabalhadores a despedir, com indicação das respectivas qualificações profissionais e dos sectores a que pertencem.

d) Os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir.

e) Outras informações consideradas úteis para permitir avaliar a situação e a necessidade e dimensão do despedimento.

3. A esta comunicação o empregador deve juntar uma cópia do quadro do pessoal com os trabalhadores indicados por nome e classificação profissional, distribuídos por sectores orgânicos do estabelecimento.

4. Se não estiver constituído o órgão representativo dos trabalhadores, na data do envio da comunicação aos serviços provinciais do Ministério de tutela dos Trabalho, o empregador deve afixar comunicação por escrito a todos os trabalhadores do estabelecimento ou dos sectores a serem abrangidos pelas medidas de reorganização, redução ou encerramento, dando-lhes nota da intenção de promover o despedimento e informando-os de que podem, no prazo de uma semana, eleger uma comissão de três ou cinco trabalhadores, conforme a intenção de despedimento abranja até 25 ou mais trabalhadores, para ser sua representante nos actos posteriores do processo.

5. Se, nos cinco dias úteis seguintes, o empregador receber comunicação de constituição da comissão de trabalhadores, com identificação dos seus componentes, deve enviar à referida comissão cópia da comunicação que enviou aos serviços provinciais, nos termos do n.º 1 deste artigo.

## Artigo 240.º
## (Consultas)

Durante o prazo de duas semanas contadas do envio da documentação a que se referem os n.º 1 ou 5 do artigo anterior, o empregador deve promover a realização de, pelo menos, três reuniões com o órgão de representação ou com a comissão especialmente eleita, para troca de informações e esclarecimentos e para procura de soluções que impeçam ou reduzam a dimensão do despedimento.

1. Se for obtido acordo, deve ser lavrada ata final, assinada pelo empregador ou seu representante e pelos representantes dos trabalhadores, de que constem os termos do acordo.

2. Se não for obtido acordo, deve ser igualmente lavrada acta indicando, de forma sumária, as razoes da falta de acordo e as soluções propostas pelos representantes dos trabalhadores.

3. Num caso e no outro, uma cópia da acta, ou a indicação expressa das razoes por que foi possível lavrá-la mesmo que essas razoes sejam a não constituição da comissão de representantes a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, é enviada pelo empregador aos serviços provinciais referidos no n.º 1 do mesmo artigo.

## Artigo 241.º
## (Intervenção dos serviços provinciais)

1. Não tendo sido possível obter acordo, os serviços provinciais do Ministério de tutela do Trabalho devem convocar, dentro dos 10 dias seguintes, uma reunião com o empregador e os representantes dos trabalhadores, se o órgão de representação existir ou a comissão tiver sido eleita e procurar alcançar o acordo das partes, quanto à manutenção ou não, da intenção de despedimento e à dimensão deste.

2. O representante provincial deve notificar o empregador, órgão representante ou comissão dos trabalhadores, de forma fundamentada, se se opõe ou não, ao

despedimento colectivo, entendo-se em caso de falta de notificação fundamentada, que não se opõe.

## Artigo 242.º
## (Reclamação)

1. Se o representante provincial se opuser, o empregador pode reclamar para o director nacional com competência na área de relações colectivas de trabalho, ou para o Ministério de tutela do Trabalho, conforme a intenção de despedimento abranja até 25 ou mais trabalhadores.

2. A decisão sobre a reclamação deve ser tomada no prazo de 15 dias e pode ser no sentido de proibir ou autorizar o despedimento, no todo ou parcialmente. 3. Na falta de comunicação da decisão ao empregador, no prazo estabelecido no número anterior, entende-se não haver oposição ao despedimento.

## Artigo 243.º
## (Critérios de despedimento)

Na determinação dos trabalhadores a despedir, o empregador deve respeitar o disposto no artigo 233.º

## Artigo 244.º
## (Aviso prévio e mapa dos trabalhadores)

1. No caso de ter sido obtido o acordo para efectuar os despedimentos, nos termos do n.º 2 do artigo 240.º ou do n.º 1 do artigo 241.º ou de não ter havido oposição nos termos do n.º 2 do artigo 241.º ou dos n.º. 2 e 3 do artigo 242.º, se o empregador mantiver a decisão de despedimento, deve enviar a cada trabalhador a despedir um aviso prévio com indicação expressa da data em que cessa o respectivo contrato de trabalho e de que houve acordo do órgão de representação ou da comissão eleita, ou dos serviços competentes.

2. O prazo de aviso prévio conta-se da data da sua entrega ao trabalhador e não pode ser inferior a:

a) 60 dias, tratando-se de quadros e técnicos médios e superior ou de trabalhadores protegidos pelo nº 1 do artigo 227º.

b) 30 dias para os restantes trabalhadores.

3. Salvo em caso de encerramento total do estabelecimento ou serviço se a aplicação de critérios definidos no artigo 233.º conduzir a inclusão no grupo dos trabalhadores a despedir, de antigos combatentes ou de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com grau de incapacidade igual ou superior a 20% o empregador não os deve despedir sem prévia autorização da Inspecção Geral do Trabalho, nos termos estabelecidos no n.º 3 do artigo 227º.

4. O aviso prévio enviado aos trabalhadores a que se refere o nº 2 deste artigo fica sem efeito, se ao empregador for comunicada a oposição da Inspecção Geral do

Trabalho ao respectivo despedimento ou se essa oposição for mantida nos termos da alínea c) do nº 3 do artigo 227.º

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

6. Na data de envio das comunicações de aviso prévio, o empregador deve enviar ao centro de emprego da respectiva área, com cópia aos serviços provinciais do Ministério de tutela do Trabalho, um mapa a identificar todos os trabalhadores avisados de despedimento, mencionando em relação a cada um:

a) Nome completo.

b) Morada.

c) Data de nascimento.

d) Data de admissão na empresa.

e) Data em que o contrato cessa.

f) Número de beneficiário da Segurança Social.

g) Profissão.

h) Classificação profissional.

i) Último salário de base.

## Artigo 245.º
## (Direito dos trabalhadores)

Aos trabalhadores em regime de aviso prévio é aplicável o disposto no artigo 235.º

## Artigo 246.º
## (Compensação)

O trabalhador despedido em processo de despedimento colectivo tem direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 1 do artigo 261.º.

## Artigo 247.º
## (Ilicitude do despedimento)

O despedimento do trabalhador é ilícito nas seguintes situações:

a) Quando as razoes invocadas para fundamentar o despedimento colectivo, nos termos do artigo 238.º, forem comprovadamente inexistentes.

b) Não tiver sido procedido de acordo.

c) Tiver havido violação dos critérios de preferência na manutenção do emprego.

d) Abranger trabalhadores protegidos nos termos do n.º 1 do artigo 227.º e não tiver havido autorização da Inspecção Geral do Trabalho.

## Artigo 248.º
## (Declaração e efeitos da ilicitude)

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

2. Se o fundamento da ilicitude for o definitivo na alínea b) do artigo anterior, os salários a que se refere o número anterior estão sujeitos aos limites estabelecidos no nº 3 do artigo 229º.

3. Se a reintegração não for possível ou se o trabalhador não quiser ser reintegrado, tem esse direito, em sua substituição, a uma indemnização a fixar nos termos do artigo 263º, a que acresce à compensação devida nos termos do artigo 246º.

4. A indemnização calculada nos termos do artigo 263º é substituída por indemnização calculada nos termos do artigo 265º sempre que o despedimento seja declarado improcedente pelos fundamentos das alíneas a) ou c) do artigo anterior.

## Artigo 249.º
## (Competência do tribunal)

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

2. O decretamento de ilicitude com os fundamentos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 247.º só pode ser feito em acção intentada pela maioria dos trabalhadores despedidos, sendo para o efeito que a intentem 15 e aproveita a todos os trabalhadores abrangidos pelo mesmo processo de despedimento colectivo, constituindo caso julgado em relação a todos.

# SECÇÃO VI
# Rescisão do Contrato por Iniciativa do Trabalhador

## Artigo 250.º
## (Modalidades de rescisão)

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

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

## Artigo 251.º
## (Rescisão com justa causa respeitante ao empregador)

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

2. São designadamente justa causa para a rescisão:

a) A falta culposa de pagamento pontual do salário, na forma exigida.

b) A aplicação de qualquer medida disciplinar de forma abusiva, nos termos do artigo 59º.

c) A falta de cumprimento, repetido ou grave, das normas de higiene e segurança no trabalho.

d) As ofensas à integridade física, honra e dignidade do trabalhador ou dos seus familiares directos, praticadas tanto pelo empregador como pelos seus representantes.

e) A violação culposa e grave de direitos legais ou convencionais do trabalhador.

f) A lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador.

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

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

4. O despedimento indirecto só é lícito se for feito por escrito, com indicação suficiente dos factos que o fundamentam e só pode ser feito no prazo de 15 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 265.º

## Artigo 252.º
## (Rescisão com justa causa estranha ao empregador)

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais imediatamente incompatíveis com a manutenção da relação jurídico-laboral.

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, quando decidida pelo empregador no exercício legítimo dos deveres que lhe reconhece o artigo 43º.

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

## Artigo 253.º
## (Rescisão do contrato sem justa causa)

1. Não havendo justa causa para a rescisão do contrato pelo trabalhador, pode este extinguir a relação jurídico-laboral, mediante aviso prévio escrito ao empregador, com a antecedência de 15 dias ou 30 dias, conforme a antiguidade seja inferior a três anos ou igual ou superior a este limite.

2. Os limites mínimos são elevados para 30 ou 60 dias, nas mesmas condições de antiguidade, se se tratar de quadro técnico superior ou técnico médio.

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

4. Se o empregador recusar aceitar a prestação do trabalho durante o período

de aviso prévio, fica obrigado a pagar o trabalhador o salário correspondente ao período de aviso que este não possa cumprir.

5. O regime de indemnização por falta de aviso prévio, estabelecido no nº 3 deste artigo, é aplicável sempre que o trabalhador se despeça, invocando justa causa com os fundamentos referidos no nº 2 do artigo 251º ou no nº 1 do artigo 252º e estes sejam comprovadamente falsos.

## Artigo 254.º
## (Abandono do trabalho)

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

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

a) Imediatamente antes ou depois de iniciar a ausência tenha declarado publicamente ou aos companheiros de trabalho a intenção de não continuar ao serviço do empregador.

b) Celebre novo contrato de trabalho com outro empregador, presumindo-se essa celebração quando passe a trabalhar em centro de trabalho não pertencente ao empregador.

c) Se mantém ausente por um período de duas semanas consecutivas, sem informar o empregador do motivo da ausência.

3. O empregador, ocorrendo qualquer das situações referidas no número anterior, deve fazer uma comunicação ao trabalhador, para a última morada conhecida deste, a declará-lo na situação de abandono do trabalho se nos três dias úteis seguintes não provar documentalmente as razoes da ausência e a impossibilidade de ter cumprido a obrigação de informação e justificação d ausência estabelecida no artigo 151º.

4. O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato sem justa causa e sem aviso prévio e constitui o trabalhador na obrigação de pagar ao empregador a indemnização estabelecida no nº 3 do artigo 253º, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 49º, se for o caso.

## SECÇÃO VII
## Exoneração do Trabalhador Nomeado

### Artigo 255.º
### (Comissão de serviço)

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

### Artigo 256.º
### (Acordo escrito) ´

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

a) Identificação das partes.

b) Cargo ou função a desempenhar pelo nomeado, em comissão de serviço

c) Classificação profissional e posto de trabalho que o nomeado ocupa ao quadro da empresa, à data da nomeação, se for o caso.

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

e) Duração da comissão de serviço e possibilidade de sua renovação, se a nomeação for por tempo determinado.

### Artigo 257.º
### (Cessação da comissão de serviço)

1. A todo o tempo, pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço, salvo se o acordo a que se refere o artigo anterior incluir a respectiva duração nos termos da alínea e) do mesmo artigo.

2. A exoneração, ou cessação da comissão por iniciativa da empresa, está sujeita a aviso prévia ao trabalhador, com a duração de 30 ou 60 dias, conforme o exercício do cargo ou funções tenha durado até dois ou mais de dois anos.

3. A falta, total ou parcial, do aviso prévio confere ao trabalhador o direito de ser indemnizado pelo valor do salário correspondente ao período em falta.

## Artigo 258.º
## (Direitos do trabalhador)

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

a) Regresso às funções e posto de trabalho que detinha no momento da nomeação ou a que tenha, entretanto, sido promovido, se pertencer ao quadro da empresa.

b) Integração nas funções e classificação profissional que tenham sido acordadas nos termos da alínea d) do artigo 256º, se não pertencendo ao quadro da empresa, essa integração tiver sido prevista.

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

2. Se o trabalhador pertencer ao quadro da empresa e a comissão de serviço cessar por exoneração, tem direito a rescindir o contrato de trabalho, nos 30 dias seguintes à exoneração, ficando com o direito a sua indemnização calculada nos termos do artigo 265º.

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

## Artigo 259.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 aos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo anterior.

## Artigo 260.º
## (Exclusão)

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

## SECÇÃO VIII
## Indemnizações e Compensações

## Artigo 261.º
## (Compensação por cessação do contrato por motivos relativos ao empregador)

1. O valor da compensação devida ao trabalhador no caso de cessação do contrato de trabalho por motivos relativos ao empregador é o correspondente ao

salário base praticado à data da cessação, multiplicado pelo número de anos de antiguidade, com o limite de cinco, sendo o valor assim obtido acrescido de 50% do mesmo salário de base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam aquele limite.

2. O direito à compensação assim calculada está reconhecido:

a) No artigo 236º, para o caso de despedimento individual com justa causa objectiva.

b) No artigo 246º, para o caso de despedimento do trabalhador em despedimento colectivo.

c) Na alínea b) do nº 4 do artigo 207, para o caso de caducidade após a suspensão do contrato por razoes objectivas.

## Artigo 262.º
## (Compensação por reforma)

1. A compensação devida nos casos de caducidade do contrato de trabalho por reforma do trabalhador, prevista no nº 1 do artigo 218º, determina-se multiplicando 25% do salário base praticado na data em que o trabalhador atinge idade legal de reforma pelo número de anos de antiguidade na mesma data.

2. A compensação calculada nos termos do número anterior aplica-se ainda no caso de caducidade após a suspensão do contrato nas condições reguladas no n.º 2 do artigo 207º.

## Artigo 263.º
## (Indemnização por não reintegração)

1. A indemnização compensatória por não reintegração do trabalhador despedido ou por este não pretender ser reintegrado, sempre que, para fundamentar o despedimento, tenha sido invocada justa causa objectiva, é a correspondente à 50% do valor do salário de base praticado à data do despedimento multiplicado pelo número de anos de antiguidade do trabalhador.

2. O direito a essa indemnização está previsto:

a) No nº 3 do artigo 237º, para o caso do direito à integração ter sido declarado por improcedência do despedimento individual com invocação de justa causa objectiva, com as excepções estabelecidas no nº 4 do mesmo artigo.

b) No nº 3 do artigo 248º, para o caso do direito a reintegração ter sido reconhecido por ilicitude do despedimento colectivo, com as excepções estabelecidas no nº 4 do mesmo artigo.

## Artigo 264.º
## (Indemnização em caso de falência, insolvência ou extinção do empregador colectivo)

A indemnização reconhecida no n.º 1 do artigo 219.º, devida no caso de caducidade do contrato, por falência ou insolvência do empregador e por extinção da personalidade jurídica do empregador em nome colectivo é determinada multiplicando 50% do valor do salário de base do trabalhador à data de caducidade pelo número de anos de antiguidade na mesma data.

## Artigo 265.º
## (Indemnização por despedimento individual)

1. A indemnização devia ao trabalhador em caso de decreto judicial de improcedência do despedimento individual com a invocação de justa causa disciplinar, não havendo reintegração e em caso de despedimento indirecto reconhecida respectivamente, no n.º 1 do artigo 229.º e no n.º 5 do artigo 251.º, é determinada multiplicando o valor do salário base à data do despedimento pelo número de anos de antiguidade do trabalhador na mesma data.

2. A indemnização calculada nos termos do número anterior tem sempre como valor mínimo o correspondente ao salário de base de três meses.

3. A indemnização calculada nos termos dos números anteriores é ainda devida nas situações a que se referem o n.º 3 do artigo 20.º, o n.º 5 do artigo 237.º, o n.º 4 do artigo 248.º e o nº 2 do artigo 258.º

## Artigo 266.º
## (Indemnização do trabalhador com protecção especial)

No caso de despedimento do trabalhador beneficiado de protecção especial nos termos das alíneas c) e d) do nº 1 do artigo 227.º não tiver sido precedido de autorização da Inspecção Geral do Trabalho, quando seja exigida, a indemnização calculada, conforme o caso nos termos do artigo 263º ou do artigo 265º, é acrescida de 50% do respectivo montante.

## Artigo 267.º
## (Determinação de antiguidade)

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

# CAPÍTULO XI
# Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores

## SECÇÃO I
## Trabalho da Mulher

### SUBSECÇÃO I
### (Condições Específicas Aplicáveis à Mulher)

#### Artigo 268.º
#### (Igualdade de tratamento e não discriminação no Trabalho)

1. À mulher trabalhadora é garantida, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho.

2. Em consequência, é garantido às trabalhadoras:

a) O acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

b) A igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

c) O direito a que sejam comuns para os dois sexos as categorias e os critérios de classificação e de promoção, com a aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 164º.

d) O direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual.

e) O direito à ausência de qualquer outra discriminação, directa ou indirecta, fundada no sexo.

3. Para efeitos da alínea d) do número anterior, considera-se:

a) Trabalho igual, o trabalho prestado a um mesmo empregador, quando seja igual ou de natureza objectivamente semelhante às funções exercidas e às tarefas desempenhadas.

b) Trabalho de valor igual, trabalho prestado ao mesmo empregador, quando às tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, sejam consideradas equivalentes por aplicação de critérios objectivas de avaliação de funções.

## Artigo 269.º
## Trabalhos proibidos e condicionados

1. É proibida a ocupação de mulheres em trabalhos insalubres e perigosos, bem como em todos àqueles que sejam considerados com implicando riscos efectivos ou potenciais par a função genética.

2. Designadamente, é proibido às mulheres o trabalho realizado em subterrâneos e minas.

3. A proibição estabelecida no n.º 1 deste artigo pode ser substituída pelo condicionamento da ocupação de mulheres nos mesmos trabalhos a que os locais ou postos de trabalhos estejam dotados de equipamentos adequados e eficazes de eliminação dos riscos que efectiva ou potencialmente envolvam.

4. A lista das ocupações proibidas às mulheres, bem como dos condicionamentos a que fica sujeito o trabalho de mulheres nessas ocupações, é estabelecida por decreto executivo conjunto dos Ministros de tutela do Trabalho e da Saúde.

5. A lista a que se refere o número anterior deve ser revista periodicamente em função dos conhecimentos científicos e técnicos.

## Artigo 270.º
## (Trabalho em tempo parcial)

Salvo inconvenientes grave, às trabalhadoras, com lar constituído e responsabilidades familiares, deve o empregador facilitar o trabalho em tempo parcial, em qualquer das modalidades previstas no nº 1 do artigo 119º com redução proporcional da remuneração.

## Artigo 271.º
## (Duração e organização do trabalho)

1. Sem prejuízo do estabelecido nesta lei, no que respeita a duração e organização do tempo de trabalho, às mulheres são garantidos os seguintes direitos:

a) Intervalo de repouso entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte, estabelecido no n.º 6 do artigo 97.º é elevado para 12 horas.

b) A não prestação de trabalho nocturno em estabelecimento industriais sem autorização da Inspecção-geral do Trabalho.

2. A autorização exigida na alínea b) do número anterior só pode ser concedida nas seguintes situações:

a) Em caso de força maior que ocasione alteração anormal no funcionamento do centro de trabalho.

b) Quando as matérias-primas em elaboração sejam susceptíveis de rápida

alteração, correndo o risco de perda inevitável se o trabalho não continuar.

c) No caso do trabalho estar organizado no regime de turnos rotativos, tendo as trabalhadoras dado o seu acordo à inclusão nos turnos.

3. O requerimento para a prestação de trabalho nocturno por mulheres deve ser decidido, face aos fundamentos invocados, no prazo de três dias úteis, sob pena de se considerar concedida a autorização.

4. A proibição do trabalho nocturno às mulheres em estabelecimentos industriais não se aplica:

a) Às trabalhadoras que exerçam funções de direcção ou de carácter técnico, que envolvam responsabilidade.

b) Às trabalhadoras que se ocupem dos serviços de higiene e de bem-estar, desde que não efectuem normalmente trabalho manual.

5. Às trabalhadoras referidas no artigo anterior, que tenham a seu cargo filhos menores de 10 anos, é aplicável o disposto no nº 4 do artigo 104.

## SUBSECÇÃO II
## Protecção da Maternidade

### Artigo 272.º
### (Direitos especiais)

1. Durante o período de gravidez e após o parto, a mulher trabalhadora tem os seguintes direitos especiais:

a) Não desempenhar, sem diminuição do salário, tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posições incómodas ou prejudiciais, devendo o empregador assegurar-lhe trabalhado adequado ao seu estado.

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

c) Não poder a Inspecção-geral do Trabalho autorizar a prestação de trabalho nocturno, nos casos a que se refere o nº 2 do artigo 271º e deixar de prestar, se o vinha prestando.

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

e) Interromper o trabalho diária para aleitamento do filo, em dois períodos de meia hora cada, sem diminuição do salário, sempre que o filho permaneça, durante o tempo de trabalho, nas instalações do centro de trabalho ou em infantário do empregador.

f) Beneficiar das licenças de maternidade reguladas nos artigos seguintes.

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

3. As proibições constantes das alíneas a), b) e c) do nº 1 deste artigo aplicam-se até três meses após o parto, podendo algumas delas ser prolongadas, se por documento médico for justificada a necessidade de tal alargamento.

4. A proibição de despedimento salvo infracção disciplinar grave, estabelecida na alínea d) do nº 1 deste artigo, mantém-se até um ano após o parto.

5. A Inspecção Geral do Trabalho tem o direito de verificar se a infracção disciplinar cometida pela trabalhadora torna imediata e praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral, devendo, para efeito, aplicar-se o disposto no nº 3 do artigo 227º.

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

## Artigo 273.º
## (Licença de maternidade)

1. A trabalhadora tem direito, por altura do parto, a uma licença de maternidade de três meses.

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

3. A partir da licença a gozar após o parto é alargada de mais quatro semanas, no caso de ocorrido parto múltiplo.

4. 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.

5. Durante as primeiras semanas após o parto, o empregador não pode receber a trabalhadora ao serviço, mesmo que ela não pretenda gozar a totalidade da licença de maternidade.

6. Durante a licença, o empregador deve adiantar a trabalhadora o subsídio de maternidade devido pela Segurança Social, completando-o se necessário, até ao valor líquido da remuneração que aquela receberia se estivesse em efectividade de serviço e ficando constituído no direito de ser reembolsado do valor do subsídio.

7. A licença de maternidade é considerada como tempo de trabalho efectivo para todos os efeitos, salvo a remuneração correspondente que é de responsabilidade da Segurança Social.

## Artigo 274.º
## (Licença de maternidade em situações anómalas)

1. Em caso de aborto ou de nascimento de nado-morto, a licença a gozar após a data da ocorrência é de seis semanas, não podendo a trabalhadora renunciar ao seu gozo, e sendo aplicável o disposto nos nºs. 6 e 7 do artigo anterior.

2. 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 retorna o serviço uma semana após o falecimento.

## Artigo 275.º
## (Licença complementar de maternidade)

1. Terminada a licença de maternidade, a que se refere o artigo 273º, a trabalhadora pode continuar na situação de licença, por um período máximo de quatro semanas, para acompanhamento do filho.

2. O período complementar não é remunerado e só pode ser gozado mediante comunicação prévia ao empregador, com indicação da sua duração e desde que a empresa não disponha de infantário ou creche.

## Artigo 276.º
## (Ausências durante a gravidez e após parto)

1. Durante o período de gravidez e até 15 meses após o parto, a trabalhadora tem direito a faltar um dia por mês sem perda de salário, para acompanhamento médico do seu estado e para cuidar do filho.

2. Este período não é acumulável, no período após o parto, com a prestação de trabalho em tempo parcial, a que se refere o artigo 270º.

## Artigo 277.º
## (Rescisão do contrato por iniciativa da trabalhadora)

A trabalhadora, durante a gravidez e até 15 meses após o parto, pode rescindir o contrato sem obrigação de indemnização, mediante aviso prévio de uma semana ao empregador.

## Artigo 278.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 e contra o despedimento colectivo que o n.º 3 do artigo 233º e o n.º 3 do artigo 244º estabelecem para os antigos combatentes e para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

## Artigo 279.º
## (Complemento de férias)

O período de férias das trabalhadoras com filhos menores a seu cargo é aumentado de um dia de férias por cada filho com idade até 14 anos.

## Artigo 280.º
## (Estrutura de apoio à criança)

1. O estado deve implementar progressivamente uma rede nacional de estruturas de guarda de crianças, como infantários, creches e jardins-de-infância, adequadamente dimensionada e localizada, dotada de meios humanos e técnicos, bem como das condições apropriadas à promoção do desenvolvimento integral da criança.

2. As empresas cuja dimensão o justifique devem colaborar com o Estado na criação destas estruturas, nomeadamente mediante a cedência de instalações adequadas e o Estado dotar de meios humanos e técnicos apropriados.

3. Às empresas que colaboram na criação destas estruturas é assegurada prioridade no acolhimento dos filhos dos trabalhadores ao seu serviço.

# SECÇÃO II
# Trabalho de menores

## Artigo 281.º
## (Princípios gerais)

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

2. O empregador deve tomar as medidas tendentes à formação profissional dos menores ao seu serviço, solicitando a colaboração das entidades oficiais competentes sempre que não disponha de estruturas e meios adequados para o efeito.

3. O Estado deve assegurar a criação e funcionamento de estruturas de formação profissional adequadas à integração dos menores na vida activa.

## Artigo 282.º
## (Celebração do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho celebrado com menores que tenham completado a idade mínima de admissão ao trabalho só é válido com autorização expressa do pai,

tutor, representante legal, pessoa ou instituição que tenha o menor a seu cargo ou na sua falta, da Inspecção Geral do Trabalho.

2. Para menores que já tenham completado os 16 anos de idade, a autorização pode ser tácita.

3. A autorização para celebrar o contrato de trabalho envolve sempre autorização para exercer os direitos e cumprir os deveres da relação jurídico-laboral, para receber o salário e para fazer cessar o contrato.

4. O contrato de trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os 14 anos de idade.

5. O representante legal do menor, a que se refere o nº 1 deste artigo, pode, a todo o tempo e por escrito, opor-se à manutenção do contrato de trabalho, produzindo a sua oposição efeitos duas semanas após a entrega ao empregador ou imediatamente, se o fundamento da oposição for a necessidade do menor frequentar estabelecimento de ensino oficial ou acção de formação profissional.

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

## Artigo 283.º
## (Trabalhos permitidos)

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

## Artigo 284.º
## (Trabalhos proibidos ou condicionados)

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

2. É proibido o trabalho de menores em teatros, cinemas, *boîtes*, cabarés, *dancing* e estabelecimentos análogos, bem como o exercício das actividades de vendedor ou propagandistas de produtos farmacêuticos.

3. Os trabalhos cujo exercício é proibido ou condicionado a menores, bem como as condições em que os menores que tenham completado 16 anos de idade, podem ter acesso a tais trabalhos, para efeitos de formação profissional prática são estabelecidos por decreto executivo conjunto dos Ministros de tutela do Trabalho e da Saúde.

## Artigo 285.º
## (Exames médicos a menores)

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

2. O exame médico deve ser repetido anualmente, até os 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 iniciativa determinar a realização de exames médicos intercalares.

4. Sempre que o relatório do exame médico determine a necessidade de adoptar certas condições de trabalho ou a transferência para outro posto de trabalho, deve o empregador dar execução a tais determinações.

5. O empregador é obrigado a manter, em condições de confidencialidade, os relatórios dos exames médicos efectuados aos menores e pô-los sempre à disposição dos serviços oficiais de saúde e da Inspecção-geral do Trabalho.

## Artigo 286.º
## (Remuneração)

O salário dos menores é determinado por referência ao salário do trabalhador adulto da profissão em que esteja à trabalhar ou ao salário mínimo nacional, no caso de exercer funções não qualificadas, e não pode, salvo nas situações referidas no artigo 36º ser inferior às seguintes percentagens:

a) 14 anos - 50%

b) 15 anos - 60% c) 16 e 17 anos – 80%

## Artigo 287.º
## (Duração e organização do trabalho)

1. O período normal de trabalho dos menores não podem ser superior a 6 horas diárias e 34 horas semanais, se tiverem menos de 16 anos e a 7 horas diárias e 39 horas semanais, se tiverem idade compreendida entre 16 e os 18 anos.

2. A prestação de trabalho extraordinário é proibida, podendo excepcionalmente ser autorizada pela 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 nº 2 do artigo 102º.

3. A prestação excepcional de trabalho extraordinário nas condições a que se refere o número anterior, não pode, em caso algum, exceder 2 horas diárias e 60 horas anuais.

4. Os menores de 16 anos não podem prestar trabalho no período compreendido entre as 20 horas dum dia e as 7 horas do dia seguinte e não podem ser incluídos em turnos rotativos.

5. Os menores com idade igual ou superior à 16 anos só podem trabalhar no período referido no número anterior no caso de prestação do trabalho em tal período ser estritamente indispensável à sua formação profissional e tiver sido obtida autorização prévia da Inspecção Geral do Trabalho.

## Artigo 288.º
## (Protecção contra o despedimento)

O despedimento de menores fica sujeito ao regime especial de autorização da Inspecção Geral do Trabalho estabelecido nas alíneas a) e b) do nº 4 do artigo 227º, no nº 2 do artigo 233º e nº 2 do artigo 243º para antigos combatentes e trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

## Artigo 289.º
## (Condições especiais de trabalho)

O trabalho de menores fica sujeito às seguintes condições especiais:

a) O horário de trabalho é organizado de forma a permitir-lhes a frequência escolar ou de acções oficiais de formação profissional em que estejam inscritos.

b) O empregador e os responsáveis do centro de trabalho devem velar, em termos formativos, pela atitude do menor perante o trabalho, a segurança e higiene no trabalho e a disciplina laboral.

c) Na medida em que se mostre desajustado às aptidões do menor, a profissão ou especialidade para que foi admitido, deve o empregador facilitar, sempre que possível e depois de consultado o representante legal, a sua condição de posto de trabalho e de funções.

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

# CAPÍTULO XII
# Promoção Social e Cultural dos Trabalhadores

## Artigo 294.º
## (Princípios gerais)

1. As empresas devem colaborar com o Governo na política de promoção social e cultural e de desenvolvimento físico dos trabalhadores.

2. Com esse objectivos, além das obrigações que lhes resultam de outras disposições desta lei, os empregadores devem, na medida do possível, prosseguir a política subjacentes ao disposto nos artigos seguintes, cooperando activamente com os organismos oficiais competentes e com os sindicatos e órgãos representes dos trabalhadores.

## Artigo 295.º
## (Instalações sociais para os trabalhadores)

As empresas devem, em função da sua dimensão e das condições de organização do trabalho, instalar e manter locais adequados ao repouso, convívio e ocupação de tempos livres dos trabalhadores, bem como à elevação do seu nível cultural e desenvolvimento físico.

## Artigo 296.º
## (Transporte)

As empresas podem complementar a rede de transportes públicos de passageiros, por forma a, tendo em conta o afastamento dos centros de trabalho em relação aos transportes públicos e a intensidade de utilização dos mesmos, contribuir, em termos de economia e racionalidade de meios, para a assiduidade e pontualidade dos trabalhadores e para a sua apresentação ao trabalho em condições físicas e de disponibilidade psicológica que possibilitem um elevado nível de produtividade do trabalho.

## Artigo 297.º
## (Promoção cultural e desportiva)

1. As empresas devem apoiar, na medida do possível, as iniciativas dos trabalhadores tendentes à conservação e divulgação da cultura nacional, designadamente a constituição de agrupamentos de teatro, musicais e de dança e à Promoçao cultural dos trabalhadores.

2. As empresas devem igualmente apoiar e fomentar as iniciativas dos trabalhadores tendentes à prática desportiva e ao desenvolvimento da cultura física.

## Artigo 298.º
## (Fundo social)

1. As empresas com um volume de trabalhadores igual ou superior a um limite mínimo a estabelecer em regulamentação própria podem criar um fundo social a que devem afectar uma percentagem dos lucros de exercício antes de deduzidos impostos, destinado à assistência social aos trabalhadores.

2. As empresas públicas devem cumprir o que a este propósito esteja estabelecido nos respectivos estatutos ou em regulamentação específica.

3. Uma percentagem do salário do trabalhador, não superior à 0,5% pode, por convenção colectiva ou por acordo com o órgão representativo dos trabalhadores, ser objecto de dedução e afectado ao fundo social.

4. O Governo, por decreto executivo conjunto dos Ministros de tutela das Finanças e do Trabalho, fixa o limite mínimo de trabalhadores acima do qual a constituição do fundo social é recomendada, a percentagem máxima dos lucros de exercício a afectar e a sua forma de gestão que deve ser conjunta de representantes do empregador e dos trabalhadores.

## Artigo 299.º
## (Instalações escolares)

• O empregador que esteja autorizado a ter ao seu serviço menores sem a escolaridade obrigatória, sempre que este sejam em número não inferior a 20, deve, no caso das instalações escolares mais próximas distarem mais de 5 quilómetros do centro de trabalho, colaborar com os serviços oficiais de educação para a instalação duma sala de aulas dentro ou nas proximidades do centro de trabalho.

# CAPÍTULO XIII
# Garantia dos Direitos Emergentes da Relação Jurídico-laboral

## SECÇÃO I
## Prescrição de Direitos e Caducidade do Direito de Acção

### Artigo 300.º
### (Prazo de prescrição)

1. Todos os créditos, direitos e obrigações do trabalhador ou do empregador, resultantes da celebração e execução do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, extinguem-se, por prescrição, decorridos um ano contado do dia seguinte àquele em que o contrato cesse.

2. O prazo de prescrição estabelecido no número anterior aplica-se, em especial, aos créditos de salários, de adicionais e complementos, indemnizações e compensações devidas por cessação do contrato de fornecimento de prestações em espécie e ainda, de reembolso de despesas efectuadas.

3. O disposto nos números anteriores não prevalece sobre o regime especial de prescrição de créditos vencidos no decurso da execução do contrato estabelecido no nº 1 do artigo 187º.

### Artigo 301.º
### (Caducidade do direito de acção para reintegração)

O direito de requerer judicialmente a reintegração na empresa, nos casos de despedimento individual ou colectivo, caduca no prazo de 180 dias contados do dia seguinte àquele em que se verificou o despedimento.

### Artigo 302.º
### (Caducidade do direito de acção, no caso de direitos não pecuniários)

O direito de exigir o cumprimento de obrigações não pecuniárias ou de prestações de facto que não possam ser satisfeitas após a cessação do contrato caduca no prazo de um ano contado do momento em que se tornam exigíveis, mas sempre dentro do prazo geral de prescrição estabelecido no nº 1 do artigo 300º.

### Artigo 303.º
### (Suspensão dos prazos)

Os prazos de prescrição e de caducidade estabelecidos nos artigos 300º a 302º ficam suspensos com a apresentação do pedido de intervenção do órgão provincial de conciliação ou com a propositura da acção judicial em que os créditos ou cumprimentos das obrigações sejam reclamados.

## Artigo 304.º
## (Renúncia ao crédito)

É lícito ao trabalhador, após a extinção da relação jurídico-laboral, renunciar, total ou parcialmente, ao crédito que tenha sobre o empregador, bem como celebrar acordos de conciliação, de transacção e de compensação sobre os mesmos créditos.

## SECÇÃO II
## Competência dos Tribunais

## Artigo 305.º
## (Conflito individual de trabalho)

É conflito individual de trabalho o que surja entre o trabalhador e o empregador, por motivos relacionados com a constituição, manutenção, suspensão e extinção da relação jurídico-laboral, ou com a execução do contrato de trabalho e a satisfação dos direitos e cumprimento das obrigações, de uma e de outra parte, decorrentes do mesmo contrato, bem como o recurso das medidas disciplinares aplicadas ao trabalhador.

## Artigo 306.º
## (Competência dos Tribunais)

1. Os Tribunais Provinciais, através da Sala do Trabalho, têm competência para conhecer e julgar todos os conflitos individuais de trabalho.

2. O disposto no número anterior não prejudica outras competências que por lei sejam deferidas à Sala do Trabalho dos Tribunais Provinciais.

3. Com as excepções mencionadas no artigo seguinte e no nº 5 do artigo 309º, a propositura da acção emergente de conflitos individuais de trabalho é precedida da realização de tentativa de conciliação.

4. A criação, funcionamento e competência territorial das Salas de Trabalho dos Tribunais Provinciais e as normas de processo são as estabelecidas em legislação própria.

## SECÇÃO III
## Conciliação nos Conflitos Individuais de Trabalho

## Artigo 307.º
## (Tentativa de conciliação)

1. Todo conflito de trabalho é submetido obrigatoriamente à tentativa de conciliação antes da propositura da acção no Tribunal.

2. Exceptuam-se os casos em que o conflito respeite a:

a) Nulidade do despedimento disciplinar como os fundamentos referidos nos nºs. 1 e 2 do artigo 228º.

b) Improcedência do despedimento individual por causas objectivas, com o fundamento referido na alínea a) do nº 1 do artigo 237ª.

c) Ilicitude do despedimento colectivo, com os fundamentos referidos nas alíneas a) e b) do artigo 247º.

3. Nos casos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior, o interessado pode, se o quiser, propor imediatamente a acção na Sala de Trabalho do Tribunal competente.

4. No caso da alínea c) do nº 2 é aplicável o nº 2 do artigo 249º.

## Artigo 308.º
## (Órgão de conciliação)

1. A tentativa de conciliação é realizada pelo órgão provincial de conciliação de conflitos de trabalho, integrado na estrutura provincial do Ministério Público junto das Salas de Trabalho.

2. Este órgão é presidido pelo Magistrado do Ministério Público competente e integra dois assessores, sendo um representante dos empregadores da província e um representante dos trabalhadores da província.

3. Em tudo quanto for requerido para o exercício desta, pode o Magistrado do Ministério Público competente solicitar apoio do representante provincial do Ministério de tutela do Trabalho.

4. Os assessores dos empregadores e dos trabalhadores são designados respectivamente pelas associações de empregadores e de trabalhadores da província, ou se não existirem ou não fizerem a designação nos 30 dias seguintes à entrada em vigor desta lei, directamente pelos empregadores e pelos trabalhadores, em reuniões expressamente convocadas para o efeito pelo representante provincial do Ministério de tutela do Trabalho.

5. Os assessores dos empregadores e dos trabalhadores podem ser designados em listas de cinco elementos, para que o primeiro assessor, se não puder comparecer nas reuniões do órgão provincial de conciliação ou se não dever comparecer, por o conflito respeitar à empresa a que pertence ou em que presta trabalho, se possa fazer substituir por um dos restantes assessores da respectiva lista.

6. A falta de assessores ou de um deles não impede a realização da tentativa de conciliação.

## Artigo 309.º
## (Apresentação do pedido)

1. O pedido de tentativa de conciliação é apresentado em triplicado pelo interessado seja este o trabalhador ou o empregador ao Magistrado do Ministério Público competente e deve conter obrigatoriamente:

a) A identificação do requerente e da entidade contra quem é formulado e respectivas moradas.

b) As reclamações apresentadas e os respectivos fundamentos descritos de forma sumária mas suficientes.

c) Sempre que possível, a indicação dos montantes reclamados se os pedidos forem de natureza pecuniária.

2. O pedido de tentativa de conciliação pode ser apresentado oralmente, sendo reduzido a escrito, em triplicado, pelos serviços do Ministério Público.

3. A parte que apresenta o pedido de tentativa de conciliação deve incluir neste todas as reclamações que até a presente tenha contra a outra parte.

4. Se o Magistrado do Ministério Público competente considerar que o pedido é manifesta e totalmente viável ou carece de fundamentos legalmente protegidos, deve rejeitá-los mediante despacho fundamentado a proferir dentro dos cinco dias seguintes à apresentação, que é notificado, a quem mediante termo no processo, é entregue cópia do despacho e do pedido de tentativa de conciliação, se o requerer.

5. No caso de ter havido despacho de rejeição o interessado pode intentar acção no tribunal sem precedência da tentativa de conciliação, instruindo a petição com as cópias que recebeu nos termos do número anterior.

6. A suspensão dos prazos de prescrição e de caducidade referidos no artigo 303º cessa decorridos 30 dias sobre a data em que ao interessado for feita a notificação referida no nº 4.

7. O Magistrado do Ministério Público competente deve rejeitar o pedido com notificação ao interessado se o órgão provincial de conciliação for territorialmente incompetente por a relação jurídico-laboral a que respeita o conflito se ter desenvolvido em outra província.

## Artigo 310.º
## (Convocação da reunião)

1. Se não houver despacho de rejeição e dentro do prazo estabelecido no nº 4 do artigo anterior, o Magistrado do Ministério Público competente deve marcar o dia e hora para a reunião da tentativa de conciliação a realizar entre o 10º e o 15º dias posteriores, procedendo os serviços do Ministério Público ao envio de convocação para as partes e os assessores destro de 48 horas seguintes.

2. As convocações são enviadas pela via mais rápida e segura, tendo em atenção os condicionalismos existentes, podendo também ser enviadas através das

autoridades administrativas ou policiais que ficam sujeitas ao dever a cooperação estabelecida nos artigos 76º e 77º da Lei nº 18/88.

3. Em caso de comprovada dificuldade ou perturbação dos sistemas de comunicação, o prazo dentro do qual a tentativa de conciliação deve ser marcada pode ser alargada por mais 30 dias.

4. A convocação deve indicar o dia, hora e local da reunião e o objecto desta, sendo enviada à parte reclamada acompanhada de cópia do pedido.

5. A reunião pode ser marcada para realização fora das instalações e da localidade onde funciona a estrutura provincial do Ministério Público, em atenção aos interesses das partes, ao disposto na parte final do nº 2 do artigo 312º ou a outros factores atendíveis nos termos do artigo 66º da Lei nº 18/88, de 31 de Dezembro.

## Artigo 311.º
## (Comparências)

1. A tentativa de conciliação comparecem pessoalmente as partes.

2. Se o trabalhador for menor, pode fazer-se acompanhar do seu representante legal.

3. O trabalhador pode ainda fazer-se acompanhar de um representante do sindicato a que pertence ou de um companheiro de trabalho.

4. O empregador pode fazer-se representar por um director ou trabalhador com funções de responsabilidade no centro de trabalho onde o trabalhador presta ou prestou trabalho, munidos de declaração escrita, que fica junto ao processo, de que constem poderes expressos de representação e a declaração de que fica vinculado pelo que o representante confesse ou aceite.

5. As partes podem ainda fazer-se acompanhar de advogado com procuração, que fica junto ao processo e que é eficaz para a acção judicial que venha a decorrer entre as mesmas partes, no caso de não haver conciliação ou desta ser parcial.

6. Além dos membros do órgão provincial de conciliação, só podem estar presentes na reunião de tentativa de conciliação as partes, seus representantes e acompanhantes e um funcionário para secretariar.

## Artigo 312.º
## (Falta de comparência)

1. Se faltar algumas das partes, no dia e hora designados para a tentativa de conciliação, aplica-se o seguinte procedimento:

a) Se a falta for justificada, até a hora marcada, a realização da tentativa de conciliação é adiada para um dos 10 dias seguintes com envio de nova convocatória à parte faltosa.

b) Se a falta não for justificada e o faltoso for o requerente da tentativa de conciliação, o pedido é arquivado.

c) Se a falta não for justificada e o faltoso for a parte contra a qual o pedido foi apresentado, é entregue ao requerente uma declaração de impossibilidade de realização da tentativa de conciliação e das respectivas causas, para este, se o quiser, propor a acção judicial dentro dos 30 dias seguintes.

d) Nos casos das alíneas b) e c), é aplicada ao faltoso uma multa, dentro dos limites legais.

e) Se na segunda reunião marcada para a tentativa de conciliação esta não for possível, por falta de uma ou das duas partes, mesmo que se trate de falta justificada, não há lugar a segundo adiamento e o pedido é arquivado, com entrega ao requerente da tentativa de conciliação da declaração a que se refere a alínea c), salvo se a fala for deste e não tiver sido justificada, caso em que se aplica o disposto na alínea b).

f) A multa aplicada nos termos da alínea d) fica sem efeito no caso do faltoso justificar a falta para que o presidente considere atendível, dentro dos cinco dias seguintes à sua verificação.

2. Iniciada a reunião de tentativa de conciliação, pode o presidente suspendê-la, para ter continuação no prazo máximo de 15 dias, se qualquer das partes o solicitar, para melhor ponderação do caso, ou se o órgão provincial de conciliação entender dever fazer algumas diligências de apuramento dos factos.

## Artigo 313º
## (Acto conciliatório)

1. Na reunião de tentativa de conciliação, estando presente as partes e seus acompanhantes se existirem, o presidente ouve o requerente e o requerido, fazendo de seguida um resumo do pedido e seus fundamentos e da posição da parte requerida, após o que verifica se as partes estão dispostas a conciliar-se.

2. Se não houver conciliação, o presidente informa quais podem ser, em seu entender, face aos elementos até então apresentados e com reserva da apreciação que o tribunal possa a vir fazer, em função da prova produzida e da aplicação da lei, aos termos dum acordo pautado por princípios de equidade e de equilíbrio, após o

que dá a palavra aos assessores, se desejarem para exporem de forma resumida, os seus pontos de vista.

3. De seguida, verifica de novo se as partes estão dispostas a conciliar-se e em que termos.

4. Se não houver acordo, o presidente assegura que na acta da reunião fiquem a constar, além da indicação das pessoas presentes e suas qualidades:

a) O enunciado dos diferentes pontos de reclamação, a indicação do valor de cada uma das reclamações e o valor total do pedido.

b) Os pontos sobre os quais houve acordo e, sempre que este tenha expressão pecuniária, os valores em que se traduz o acordo sobre cada um desses pontos.

c) Os prazos acordados para cumprimento voluntário do acordo se este não for cumprido de imediato, o que fica exarada na acta, sempre que se verifique.

d) Os pontos de pedido de tentativa de conciliação em relação aos quais houve desistência.

e) Em caso de conciliação parcial, os pontos sobre os quais não houver acordo, mas dos quais o requerente não desiste, deve para o efeito ser expressamente interrogado.

5. Se não houver acordo, o presidente assegura que na acta fiquem a constar, além da indicação dos presentes e suas qualidades:

a) As indicações da alínea a) do número anterior.

b) O valor total do pedido.

c) Os motivos da falta de acordo.

d) A declaração do requerente de que não desiste da reclamação apresentada, se assim se pronunciar, devendo ser sempre interrogado a este respeito.

6. As menções exigidas na alínea a) dos nºs. 4 e 5 podem ser feitas por remissão para o pedido de tentativa de conciliação se o presidente o considera suficiente para a compreensão da reclamação.

7. A acta da reunião de tentativa de conciliação é lavrada de imediato e deve ser sempre assinada pelos presentes à reunião que o saibam fazer.

## Artigo 314.º
## (Homologação do acordo)

1. Lavrada e assinada a acta de que conste um acordo, total ou parcial, o presidente exara na mesma despacho de confirmação do acordo alcançado, salvo na situação a que se refere o número seguinte.

2. Se o presidente considerar que o acordo, nos termos em que foi alcançado, lesa os princípios da boa fé e da equidade, nomeadamente por afectar, de forma grave, direitos do trabalhador, em situação em que estes podem ser satisfeitos, deve declará-lo na acta de forma fundamenta.

3. Verificando-se a falta de despacho de confirmação pelas razoes a que se refere o número anterior, qualquer das partes pode declarar, em termos que lhe é tomado de imediato, pretender que o processo incluindo a acta com a declaração do presidente seja enviado ao tribunal, para homologação pelo juiz.

4. O processo é enviado dentro de cinco dias úteis seguintes à declaração e o juiz, depois de vista pelo Magistrado do Ministério Público competente, decide em definitivo, ponderando os elementos constantes do processo e os fundamentos invocados pelo presidente.

5. A confirmação do acordo, nos termos do nº 1 ou do nº 4 deste artigo, confere-lhe a natureza de título executivo, sem prejuízo do controlo de legalidade que, em caso de execução, o juiz deva fazer do acordo confirmado nos termos do nº 1.

6. O controlo de legalidade referido no número anterior destina-se a verificar se o acordo constante da acta apresentada como título executivo viola disposições legais imperativas ou ofende direitos indisponíveis, mas não pode afectar os direitos de renúncia e de disponibilidade condicionada, estabelecidos no artigo 304º e o nº 1 do artigo 185º.

## Artigo 315.º
## (Propositura da acção)

1. Nos casos em que, não tendo havido acordo ou tendo este sido parcial, o requerente tenha feito a declaração, a que se referem a alínea e) do nº 4 e a alínea d) do nº 5, ambos do artigo 313º, o presidente assegura a apresentação do processo no Cartório do Tribunal, contra protocolo, dentro dos cinco dias úteis seguintes à realização da tentativa de conciliação.

2. No dia seguinte ao da apresentação, o órgão provincial de conciliação notifica ao reclamante a data em que o processo deu entrada no tribunal.

3. Decorrendo o prazo do nº 1 deste artigo sem que a apresentação tenha sido feita, e sem prejuízo da responsabilidade disciplinar a que haja lugar, pode o reclamante, em requerimento ao juiz da Sala de Trabalho, apresentar no Cartório do Tribunal, requerer a notificação do presidente do órgão provincial de conciliação, para a apresentação do processo, no prazo de três dias úteis, sob pena de crime de desobediência.

## Artigo 316.º
## (Aperfeiçoamento do processo)

1. Nos 30 dias seguintes ao registo de entrada do processo ao tribunal, o requerente deve juntar aos autos:

a) Os meios de prova de que disponha e que não tenha junto ao pedido de tentativa de conciliação, não podendo arrolar testemunhas em número superior a três por cada facto nem a cinco ou sete no total, conforme a acção caiba ou exceda a alçada no tribunal provincial.

b) O articulado adicional de aperfeiçoamento do pedido, em triplicado, sem contudo criar novas situações relativamente às reclamações e aos valores sobre que incidiu a diligência conciliatória, referidos na acta respectiva.

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

3. Se não for junto o articulado adicional a que se refere a alínea b) do nº 1 deste artigo, o juiz deve indeferir a acção, salvo se considerar suficiente para a prossecução a explicitação do pedido e da causa de pedir constantes do processo recebido do órgão de conciliação.

4. Se não forem juntos ou arrolados os meios de prova, aplicam-se as disposições pertinentes da lei do processo.

5. Junto o articulado adicional de aperfeiçoamento, ou verificado a situação prevista na parte final do nº 3 deste artigo, o juiz ordena a notificação do réu, para contestar, seguindo-se os termos subsequentes da lei do processo.

6. O prazo referido no nº 1 deste artigo conta-se da notificação da nomeação do defensor oficioso, se, sendo requerente da tentativa de conciliação, o trabalhador tiver requerido essa nomeação nos 10 dias seguintes do registo da entrada do processo no tribunal.

## Artigo 317.º
## (Recurso)

Da decisão final do juiz pode ser interposto recurso por qualquer uma das partes litigantes para o Tribunal Superior nos termos da lei geral do processo.

## Artigo 318.º
## (Punição das contravenções)

As contraversões ao disposto na presente lei e demais legislação complementar são punidas com multa, nos termos de diploma próprio que fixa os limites máximo e mínimo de punição para cada conduta contravencional, a competência para a aplicação das multas, os critérios de graduação destas e o prazo de caducidade da acção contravencional.

## Artigo 319.º
## (Inconvertibilidade das multas)

As multas por contravenção às disposições desta lei e legislação complementar não são convertíveis em prisão, nos termos de diploma próprio.

## Artigo 320.º
## (Definições)

As definições que permitem uma melhor compreensão de conceitos utilizados na presente lei constam do anexo à mesma e dela são parte integrante.

## Artigo 321.º
## (Regulamentação)

A presente lei deve ser regulamentada pelo Governo no prazo de 18 meses contadas da data da entrada em vigor.

## Artigo 322.º
## (Remissão)

As remissões feitas ao longo da lei referem-se a artigos da mesma, salvo indicação expressa em contrário.

## Artigo 323.º
## (Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões surgidas na interpretação e aplicação da presente lei são resolvidas pela Assembleia Nacional.

## Artigo 324.º
## (Revogação)

É revogada toda a legislação na parte em que, regulando matérias previstas na presente lei, disponha de forma incompatível, nomeadamente:

a) A Lei nº 6/81, de 24 de Agosto.

b) As alíneas g) e m) do artigo 1º da Lei nº 11/75, de 15 de Dezembro.

c) O Decreto nº 88/81, de 7 de Novembro, sobre as ausências ao trabalho.

d) O Decreto nº 18/82, de 15 de Abril, sobre protecção à maternidade.

e) O decreto nº 58/82, de 9 de Julho, sobre trabalho de menores.

f) O Decreto nº 61/82, de 3 de Agosto, sobre a duração do trabalho e organização do tempo de trabalho.

g) O Decreto nº 16/84, de 24 de Agosto, sobre o estabelecimento da relação jurídico-laboral.

h) O Decreto executivo nº 30/87, de 25 de Julho, que aprovou o regulamento jurídico-laboral.

i) Os Capítulos V, VI, e VII do Estatuto do Trabalhador Cooperante, aprovado pela Lei nº 7/86, de 29 de Março.

j) O Decreto nº 32/91, de 26 de Julho, sobre despedimento colectivos.

k) As disposições do Capítulo V, do Decreto nº 28/92, de 26 de Junho, sendo aplicáveis, em sua substituição, e conforme os casos, todas as disposições da presente lei, quer gerais, quer definindo condições específicas de trabalho para os antigos combatentes e para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

## Artigo 325.º
## (Entrada em vigor)

A presente lei entra em vigor 60 dias após sua apresentação.

# ANEXO

A que se refere o artigo 320ª da lei que antecede.

## Definições

Para os efeitos da presente lei, considera-se:

**a)** **Armador** – toda a pessoa singular ou colectiva por conta de quem uma embarcação é armada.

**b)** **Centro de Trabalho** – cada uma das unidades da empresa, fisicamente separadas, em que é exercida uma determinada actividade, empregando um conjunto de trabalhadores sob uma autoridade comum.

**c)** **Contrato de Trabalho** – é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração.

**d)** **Contrato de Aprendizagem** – é aquele pelo qual o empregador industrial ou agrícola ou um artesão se obriga a dar ou a fazer dar uma formação profissional metódica, completa e prática a uma pessoa que no início da aprendizagem tenha idade compreendida entre 14 e 18 anos, e esta se obriga a conformar-se com as instruções e directivas dadas e a executar devidamente acompanhada, os trabalhos que lhe sejam confiados com vista à sua aprendizagem, nas condições e durante o tempo acordados.

**e)** **Contrato de Estágio** – é aquele pelo qual um empregador industrial agrícola ou de serviços se obriga a receber em trabalho prático, a fim de aperfeiçoar os seus conhecimentos e adequá-los ao nível da habilitação académica, uma pessoa detentora de um curso técnico ou profissional, ou de um curso profissional ou laboral oficialmente reconhecido, com 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 outro empregador.

**f)** **Contrato de Trabalho no Domicílio** – é aquele em que a prestação da actividade laboral é realizada no domicílio ou em centro de trabalho do trabalhador ou em local livremente escolhido por esse sem sujeição à direcção e autoridade do empregador, desde que pelo salário auferido, o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele.

**g)** **Contrato de Trabalho Rural** – é o que é celebrado para o exercício de actividade profissionais na agricultura, silvicultura e pecuária, sempre que o trabalho esteja dependente do ritmo das estações e das condições climatéricas.

**h)** **Contrato de Trabalho a Bordo de Embarcações** – é aquele que é celebrado entre um armador ou o seu representante e um marinheiro, tendo por

objecto um trabalho a realizar a bordo de uma embarcação da marinha, do comércio ou de pesca.

**i) Contrato de Trabalho a Bordo de Aeronaves** - é aquele que é celebrado entre o empregador ou seu representante e uma pessoa singular tendo por objecto um trabalho a realizar a bordo de aeronave de aviação comercial.

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

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

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

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

**n) Falta** – é a ausência do trabalhador do centro de trabalho durante o período normal de trabalho diário.

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

**p) Infracção Disciplinar** – é o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus direitos resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 46º da presente lei.

**q) Local de Trabalho** – é o centro de trabalho onde o trabalhador exerce a sua actividade com regularidade e permanência. r) Marinheiro – é toda a pessoa singular, dum ou doutro sexo, que se obriga, para com o armador ou o seu representante, a exercer a sua actividade profissional a bordo de uma embarcação.

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

**s) Período Normal de Trabalho** – é o período durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador para execução das tarefas profissionais a que se obrigou com o estabelecimento da relação jurídico-laboral, e que tem como

# Índice

**CAPÍTULO I** 5

**PRINCÍPIOS GERAIS** 5

Artigo 1.º 5
(Âmbito de Aplicação) 5
Artigo 2.º 5
(Exclusões do Âmbito de Aplicação) 5
Artigo 3.º 6
(Direito ao Trabalho) 6
Artigo 4.º 6
(Proibição do trabalho obrigatório ou compulsivo) 6
Artigo 5.º 7
(Obrigações do Estado relativas ao direito ao trabalho) 7
Artigo 6.º 7
(Direitos conexos com o direito ao Trabalho) 7
Artigo 7.º 8
(Fontes de regulamentação do direito ao trabalho) 8

**CAPÍTULO II** 9

**Constituição da Relação Jurídico-Laboral** 9

SECÇÃO I 9

Contrato de Trabalho 9

Artigo 8.º 9
(Constituição) 9
Artigo 9.º 9
(Relações de carácter especial) 9
Artigo 10.º 9
(Sujeitos) 9
Artigo 11.º 10
(Capacidades) 10
Artigo 12.º 10
(Objecto do contrato de trabalho) 10
Artigo 13.º 11
(Forma do contrato de trabalho) 11
Artigo 14.º 12
(Duração do contrato de trabalho) 12

Artigo 15.º 12
(Contrato de trabalho por tempo determinado) 12
Artigo 16.º 13
(Duração do contrato por tempo determinado) 13
Artigo 17.º 14
(Renovação do contacto a termo certo) 14
Artigo 18.º 14
(Conversão do contrato) 14
Artigo 19.º 15
(Período de experiência) 15
Artigo 20.º 15
(Nulidade do contrato de trabalho e das cláusulas contratuais) 15
Artigo 21.º 16
(Efeitos de nulidade) 16

SECÇÃO II 16

Modalidade Especiais de Contrato de Trabalho 16

Artigo 22.º 16
(Contratos de trabalho especiais) 16
Artigo 23.º 17
(Contrato de Grupo) 17
Artigo 24.º 17
(Contrato de tarefa) 17
Artigo 25.º 18
(Contrato de aprendizagem e contrato de estágio) 18
Artigo 26.º 18
(Contrato de trabalho a bordo de embarcações) 18
Artigo 27.º 19
(Contrato de trabalho a bordo de aeronaves) 19
Artigo 28.º 20
(Contrato de trabalho no domicílio) 20
Artigo 29.º 20
(Contrato de trabalho em estabelecimentos militares) 20
Artigo 30.º 20
(Contrato de trabalho rural) 20
Artigo 31.º 21
(Contrato de trabalho de estrangeiros não residentes) 21
Artigo 32.º 21
(Contrato de trabalho temporário) 21

SECÇÃO III 21

Contrato de Aprendizagem e Contrato de Estágio Profissional 21

Artigo 33.º 21
(Conteúdo) 21
Artigo 34.º 22
(Restrições) 22
Artigo 35.º 22
(Direitos e deveres especiais) 22
Artigo 36.º 23
(Remunerações) 23
Artigo 37.º 23
(Cessação do contrato) 23

**CAPÍTULO III 24**

**Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral 24**

SECÇÃO I 24

Poderes, Direitos e Deveres das Partes 24

Artigo 38.º 24
(Poderes do empregador) 24
Artigo 39.º 24
(Organização do trabalho) 24
Artigo 40.º 25
(Regulamento interno) 25
Artigo 41.º 25
(Alteração das condições de trabalho) 25
Artigo 42.º 25
(Disciplina do trabalho) 25
Artigo 43.º 25
(Deveres do empregador) 25
Artigo 44.º 26
(Formação e aperfeiçoamento profissional) 26
45.º 27
(Direitos do trabalhador) 27
46.º 28
(Deveres do trabalhador) 28
47.º 28
(Restrições à liberdade de trabalho) 28

SECÇÃO II 29

Disciplina Laboral 29

Artigo 48.º 29
(Poder disciplinar) 29
Artigo 49.º 29
(Medidas disciplinares) 29
Artigo 50.º 30
(Procedimento disciplinar) 30
Artigo 51.º 31
(Entrevista) 31
Artigo 52.º 31
(Aplicação da medida disciplinar) 31
Artigo 53.º 31
(Graduação da medida disciplinar) 31
Artigo 54.º 32
(Ponderação prévia à medida disciplinar) 32
Artigo 55.º 32
(Suspensão preventiva do trabalhador) 32
Artigo 56.º 32
(Execução da medida disciplinar) 32
Artigo 57.º 32
(Registo e publicidade das medidas disciplinares) 32
Artigo 58.º 33
(Direito de reclamação e de recurso) 33
Artigo 59.º 33
(Exercício abusivo do poder disciplinar) 33
Artigo 60.º 34
(Consequência do exercício abusivo do poder disciplinar) 34
Artigo 61.º 34
(Responsabilidade material ou papel concorrente com a responsabilidade disciplinar) 34
Artigo 62.º 34
(Responsabilidade material) 34
Artigo 63.º 35
(Prazo de prescrição e caducidade) 35

SECÇÃO III 36

Regulamentos 36

Artigo 64.º 36
(Regulamento Interno) 36

Artigo 65.º 36
(Consulta) 36
Artigo 66.º 36
(Aprovação da Inspecção Geral do Trabalho) 36
Artigo 67.º 37
(Publicação) 37
Artigo 68.º 37
(Eficácia) 37
Artigo 69.º 37
(Nulidade e regime sucedâneo) 37
Artigo 70.º 37
Regulamentos obrigatórios 37

**CAPÍTULO IV 38**

**Modificação da Relação Jurídico-Laboral 38**

SECÇÃO I 38

Mudança do empregador 38

Artigo 71.º 38
(Situações abrangidas) 38
Artigo 72.º 38
(Estabilidade da relação jurídico-laboral) 38
Artigo 73.º 39
(Co-responsabilidade dos empregadores) 39
Artigo 74.º 39
(Obrigação do novo empregador) 39
Artigo 75.º 39
(Comunicação à Inspecção Geral do Trabalho) 39

SECÇÃO II 39

Transferência para Funções Diferentes ou para Novo Posto de Trabalho 39

Artigo 76.º 39
(Modificação temporária de funções por razoes respeitantes ao empregador) 39
Artigo 77.º 40
(Modificação temporária de funções por razões respeitantes ao trabalhador) 40
Artigo 78.º 40
(Modificação de funções com carácter definitivo) 40
Artigo 79.º 41
(Permuta de posto de trabalho) 41

SECÇÃO III 41

(Mudança de Centro ou Local de Trabalho) 41

Artigo 80.º 41
(Local de trabalho) 41
Artigo 81.º 42
(Mudança temporária de Local de trabalho) 42
Artigo 82.º 42
(Mudança de local de trabalho por razoes disciplinares) 42
Artigo 83.º 42
(Transferência definitiva de local de trabalho) 42
Artigo 84.º 43
(Direitos do trabalhador em caso de transferência definitiva) 43

**CAPÍTULO V 44**

**Condições de Prestação do Trabalho 44**

SECÇÃO I 44

Segurança e Higiene no Trabalho 44

Artigo 85.º 44
(Obrigações gerais do empregador) 44
Artigo 86.º 45
(Colaboração entre empregadores) 45
Artigo 87.º 45
(Obrigações dos trabalhadores) 45
Artigo 88.º 45
(Responsabilidade criminal) 45
Artigo 89.º 45
(Obrigações imediatas do empregador) 45
Artigo 90.º 46
(Outras obrigações do empregador) 46
Artigo 91.º 46
(Competência da Inspecção Geral do Trabalho) 46
Artigo 92.º 46
(Vistoria das instalações) 46
Artigo 93.º 46
(Comissão de prevenção de acidentes de trabalho) 46

SECÇÃO II 47

Medicina no Trabalho 47

Artigo 94.º 47
(Posto de saúde e postos farmacêuticos) 47
Artigo 95.º 48
(Serviços médicos) 48

**CAPÍTULO VI 49**

**Duração e Organização Temporal do Trabalho 49**

SECÇÃO I 49

Período Normal de Trabalho 49

Artigo 96.º 49
(Duração) 49
Artigo 97.º 50
(Intervalos de descanso) 50

SECÇÃO II 50

Trabalho Nocturno 50

Artigo 98.º 50
(Duração) 50
Artigo 99.º 50
(Remuneração adicional) 50
Artigo 100.º 51
(Exames médicos aos trabalhadores nocturnos) 51

SECÇÃO III 51

Trabalho Extraordinário 51

Artigo 101.º 51
(Excepções) 51
Artigo 102.º 51
(Licitude do recurso ao trabalho extraordinário) 51
Artigo 103.º 52
(Limites) 52
Artigo 104.º 53
(Condições e obrigações de prestação) 53
Artigo 105.º 53

(Remuneração) 53
Artigo 106.º 54
(Obrigações Administrativas) 54

SECÇÃO IV 54

Isenção de Horário de Trabalho 54

Artigo 107.º 54
(Funções susceptíveis de isenção) 54
Artigo 108.º 54
(Autorização) 54
Artigo 109.º 55
(Limites de isenção) 55
Artigo 110.º 55
(Remuneração da isenção) 55

SECÇÃO V 55

Regimes Especiais Horário de Trabalho 55

Artigo 111.º 55
(Horários de trabalho especiais) 55
Artigo 112.º 56
(Horário de trabalho por turnos) 56
Artigo 113.º 56
(Duração do horário por turnos) 56
Artigo 114.º 56
(Remuneração) 56
Artigo 115º 57
(Mudança de turnos) 57
Artigo 116.º 57
(Recuperação de interrupção do trabalho) 57
Artigo 117.º 58
(Modulação de horários) 58
Artigo 118.º 59
(Horário variável) 59
Artigo 119.º 59
(Trabalho em tempo parcial) 59
Artigo 120.º 60
(Regime de disponibilidade) 60
Artigo 121.º 60
(Horário de trabalho em alternância) 60

SECÇÃO VI 61

Horário de Trabalho 61

Artigo 122.º 61
(Conceito de horários de trabalho) 61
Artigo 123.º 62
(Mapa dos horários de trabalho) 62
Artigo 124.º 62
(Alterações) 62

**CAPÍTULO VII 63**

**Suspensão da Prestação do Trabalho 63**

SECÇÃO I 63

Encerramento e Descanso Semanal 63

Artigo 125.º 63
(Encerramento Semanal) 63
Artigo 126.º 64
(Direito ao descanso semanal) 64
Artigo 127.º 64
(Duração de descanso semanal) 64
Artigo 128.º 64
(Descanso complementar semanal) 64
Artigo 129.º 65
(Condições de prestação de trabalho) 65
Artigo 130.º 65
(Remuneração do trabalho) 65
Artigo 131.º 65
(Descanso semanal) 65

SECÇÃO II Feriados 65

Artigo 132.º 65
(Suspensão do trabalho nos feriados) 65
Artigo 133.º 66
(Condições de prestação de trabalho) 66
Artigo 134.º 66
(Remuneração) 66

SECÇÃO III Férias 67

Artigo 135.º 67
(Direito a férias) 67
Artigo 136.º 67
(Finalidade e garantias do direito a férias) 67
Artigo 137.º 67
(Duração) 67
Artigo 138.º 68
(Redução das férias) 68
Artigo 139.º 68
(Férias no contrato por tempo determinado) 68
Artigo 140.º 68
(Plano de férias) 68
Artigo 141.º 69
(Gozo de férias) 69
Artigo 142.º 69
(Cumulação de férias) 69

Artigo 143.º 69
(Adiamento ou suspensão do gozo de férias) 69
Artigo 144.º 70
(Gozo de férias havendo suspensão do contrato) 70
Artigo 145.º 70
(Regime de férias por cessação do contrato) 70
Artigo 146.º 70
(Remuneração e gratificação de férias) 70
Artigo 147.º 71
(Violação do direito a férias) 71

SECÇÃO IV 71

Licença sem Remuneração 71

Artigo 148.º 71
(Licença sem remuneração) 71
Artigo 149.º 71
(Licença para formação) 71

SECÇÃO V 72

Faltas ao Trabalho 72

Artigo 150.º 72
(Tipos de faltas) 72
Artigo 151.º 72
(Comunicação e Justificativas) 72
Artigo 152.º 73
(Faltas justificadas) 73
Artigo 153.º 74
(Faltas por falecimento) 74
Artigo 154.º 75
(Faltas por cumprimento de obrigações) 75
Artigo 155.º 75
(Faltas para provas escolares) 75
Artigo 156.º 75
(Faltas por acidente, doença ou assistência) 75
Artigo 157.º 76
(Faltas para actividades culturais ou desportivas) 76
Artigo 158.º 76
(Faltas por actividades sindical ou representação dos trabalhadores) 76
Artigo 159º 77
(Faltas autorizadas) 77
Artigo 160º 77
(Efeitos das faltas injustificadas) 77
Artigo 161º 77
(Efeitos das faltas na duração das férias) 77

**CAPÍTULO VIII 78**

**Remuneração do Trabalho e Outros Direitos 78**

SECÇÃO I 78

Princípios Gerais 78

Artigo 162º 78
(Remuneração) 78
Artigo 163º 79
(Modalidade de salário) 79
Artigo 164º 79
(Não descriminação e garantias do trabalhador) 79
Artigo 165º 80
(Gratificações anuais) 80
Artigo 166º 81
(Informação do salário) 81

Artigo 167º 81
(Redução de salário) 81

SECÇÃO II 81

Salário Mínimo Nacional 81

Artigo 168º 81
(Fixação do salário mínimo nacional) 81
Artigo 169º 82
(Modalidade do salário mínimo nacional) 82
Artigo 170º 82
(Regularidade de fixação) 82
Artigo 171º 82
(Destinatárias do salário mínimo nacional) 82
Artigo 172º 83
(Nulidade de indexação salarial) 83

SECÇÃO III 83

Liquidação e Pagamento do Salário 83

Artigo 173º 83
(Forma de pagamento) 83
Artigo 174º 83
(Pagamento da parte pecuniária) 83
Artigo 175º 84
(Pagamento da parte não pecuniária) 84
Artigo 176º 84
(Períodos de vencimento de pagamento) 84
Artigo 177º 85
(Local de Pagamento) 85
Artigo 178º 85
(Documento de pagamento) 85

SECÇÃO IV 86

Compensação e Descontos Sobre o Salário 86

Artigo 179º 86
(Descontos Lícitos) 86
Artigo 180º 86
(Descontos Proibidos) 86
Artigo 181º 87
(Créditos do empregador) 87

Artigo 182º 87
(Disposição e cláusulas nulas) 87

SECÇÃO V 87

Protecção ao Salário 87

Artigo 183º 87
(Garantias do salário em caso de falência ou insolvência) 87
Artigo 184º 88
(Penhorabilidade do salário) 88
Artigo 185º 88
(Renúncia ao salário durante a vigência do contrato) 88
Artigo 186º 89
(Proibição da cessão do salário) 89
Artigo 187º 89
(Prescrição dos créditos de salários) 89

SECÇÃO VI 89

Economatos 89

Artigo 188º 89
(Conceitos e regras de funcionamento) 89
Artigo 189º 90
(Instalação e encerramento) 90
Artigo 190º 90
(Cooperativa de consumo) 90

SECÇÃO VII 91

Outros Direitos Económicos dos Trabalhadores 91

Artigo 191º 91
(Direitos do trabalhador deslocado) 91
Artigo 192º 92
(Refeitórios e cozinhas) 92
Artigo 193º 92
(Características de alimentação 92
Artigo 194º 92
(Substituição da alimentação) 92
Artigo 195º 93
(Regresso do trabalhador) 93
Artigo 196º 93
(Conteúdo do direito ao transporte) 93

**CAPÍTULO IX** **94**

**Suspensão da Relação Jurídico-Laboral** **94**

SECÇÃO I 94

Disposições Gerais 94

Artigo 197º 94
(Noção) 94
Artigo 198º 94
(Efeitos da suspensão) 94
Artigo 199º 94
(Outros efeitos da suspensão) 94
Artigo 200º 95
(Apresentação do trabalhador) 95
Artigo 201º 95
(Normas aplicativas) 95

SECÇÃO II 95

Suspensão do Contrato por Facto Relativo ao Trabalhador 95

Artigo 202º 95
Factos geradores da suspensão 95
Artigo 203º 96
(Efeitos da suspensão relativos ao trabalhador) 96
Artigo 204º 96
(Apresentação do trabalhador) 96
Artigo 205º 96
Substituição do trabalhador 96

SECÇÃO III 97

Suspensão do Contrato por Motivo Relativo ao Empregador 97

Artigo 206º 97
(Causas geradoras da suspensão) 97
Artigo 207º 97
Efeitos da suspensão relativos ao empregador 97
Artigo 208º 98
(Efeitos nos direito à férias) 98
Artigo 209º 98
(Cessação do impedimento) 98

Artigo 210º 98
(Preferência na admissão) 98

**CAPÍTULO X 100**

**Extinção da Relação Jurídico-Laboral 100**

SECÇÃO I 100

Disposições Gerais 100

Artigo 211º 100
(Estabilidade de emprego) 100
Artigo 212º 100
(Caducidade do contrato por causa objectiva) 100
Artigo 213º 101
(Cessação do contrato por decisão voluntária das partes) 101
Artigo 214º 101
(Rescisão do contrato por decisão unilateral) 101
Artigo 215º 101
(Cessação do contrato por exoneração) 101
Artigo 216º 101
(Indemnização ou recompensa) 101
Artigo 217º 101
(Certificado de trabalho) 101

SECÇÃO II 102

Caducidade do Contrato por Causas Objectivas 102

Artigo 218º 102
(Caducidade por velhice do trabalhador) 102
Artigo 219º 102
(Caducidade por facto respeitante ao empregador) 102
Artigo 220º 103
(Caducidade por falência ou insolvência) 103

SECÇÃO III 103

Cessação do Contrato por Acordo das Partes 103

Artigo 221º 103
(Caducidade do contrato de trabalho a termo) 103
Artigo 222º 103
(Cessação do contrato por mútuo acordo) 103

SECÇÃO IV 104

Despedimento Individual por Justa Causa 104

SUBSECÇÃO I 104

Princípios Gerais 104

Artigo 223º 104
(Noção) 104
Artigo 224º 104
(Modalidade de justa causa) 104

SUBSECÇÃO II 104

Despedimento Disciplinar 104

Artigo 225º 104
(Justa causa) 104
Artigo 226º 105
(Procedimento disciplinar para o despedimento) 105
Artigo 227.º 106
(Protecção especial contra o despedimento) 106
Artigo 228.º 107
(Nulidade do despedimento) 107
Artigo 229.º 107
(Despedimento improcedente) 107

SUBSECÇÃO III 108

Despedimento Individual por Causas Objectivas 108

Artigo 230.º 108
(Fundamentos) 108
Artigo 231.º 108
(Procedimento para o despedimento individual) 108
Artigo 232.º 109
(Aviso prévio) 109
Artigo 233.º 110
(Critério de manutenção de emprego) 110
Artigo 234.º 110
(Atitudes do trabalhador face ao aviso prévio) 110
Artigo 235.º 111
(Direitos do trabalhador) 111

Artigo 236.º 111
(Compensação) 111
Artigo 237.º 111
(Recurso judicial do despedimento) 111

SECÇÃO V 112

Despedimento Colectivo 112

Artigo 238.º 112
(Aplicação do processo de despedimento colectivo) 112
Artigo 239.º 112
(Procedimento para o despedimento colectivo) 112
Artigo 240.º 113
(Consultas) 113
Artigo 241.º 113
(Intervenção dos serviços provinciais) 113
Artigo 242.º 114
(Reclamação) 114
Artigo 243.º 114
(Critérios de despedimento) 114
Artigo 244.º 114
(Aviso prévio e mapa dos trabalhadores) 114
Artigo 245.º 116
(Direito dos trabalhadores) 116
Artigo 246.º 116
(Compensação) 116
Artigo 247.º 116
(Ilicitude do despedimento) 116
Artigo 248.º 116
(Declaração e efeitos da ilicitude) 116
Artigo 249.º 117
(Competência do tribunal) 117

SECÇÃO VI 117

Rescisão do Contrato por Iniciativa do Trabalhador 117

Artigo 250.º 117
(Modalidades de rescisão) 117
Artigo 251.º 117
(Rescisão com justa causa respeitante ao empregador) 117
Artigo 252.º 118
(Rescisão com justa causa estranha ao empregador) 118

Artigo 253.º 118
(Rescisão do contrato sem justa causa) 118
Artigo 254.º 119
(Abandono do trabalho) 119

SECÇÃO VII 120

Exoneração do Trabalhador Nomeado 120

Artigo 255.º 120
(Comissão de serviço) 120
Artigo 256.º 120
(Acordo escrito) ´ 120
Artigo 257.º 120
(Cessação da comissão de serviço) 120
Artigo 258.º 121
(Direitos do trabalhador) 121
Artigo 259.º 121
(Contagem de tempo de serviço) 121
Artigo 260.º 121
(Exclusão) 121

SECÇÃO VIII 121

Indemnizações e Compensações 121

Artigo 261.º 121
(Compensação por cessação do contrato por motivos relativos ao empregador) 121
Artigo 262.º 122
(Compensação por reforma) 122
Artigo 263.º 122
(Indemnização por não reintegração) 122
Artigo 264.º 123
(Indemnização em caso de falência, insolvência 123
ou extinção do empregador colectivo) 123
Artigo 265.º 123
(Indemnização por despedimento individual) 123
Artigo 266.º 123
(Indemnização do trabalhador com protecção especial) 123
Artigo 267.º 123
(Determinação de antiguidade) 123

**CAPÍTULO XI** **124**

**Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores** **124**

SECÇÃO I 124

Trabalho da Mulher 124

SUBSECÇÃO I 124

(Condições Específicas Aplicáveis à Mulher) 124

Artigo 268.º 124
(Igualdade de tratamento e não discriminação no Trabalho) 124
Artigo 269.º 125
Trabalhos proibidos e condicionados 125
Artigo 270.º 125
(Trabalho em tempo parcial) 125
Artigo 271.º 125
(Duração e organização do trabalho) 125

SUBSECÇÃO II 126

Protecção da Maternidade 126

Artigo 272.º 126
(Direitos especiais) 126
Artigo 273.º 127
(Licença de maternidade) 127
Artigo 274.º 128
(Licença de maternidade em situações anómalas) 128
Artigo 275.º 128
(Licença complementar de maternidade) 128
Artigo 276.º 128
(Ausências durante a gravidez e após parto) 128
Artigo 277.º 128
(Rescisão do contrato por iniciativa da trabalhadora) 128
Artigo 278.º 128
(Protecção contra o despedimento por causas objectivas) 128
Artigo 279.º 129
(Complemento de férias) 129

Artigo 280.º 129
(Estrutura de apoio à criança) 129

SECÇÃO II 129

Trabalho de menores 129

Artigo 281.º 129
(Princípios gerais) 129
Artigo 282.º 129
(Celebração do contrato de trabalho) 129
Artigo 283.º 130
(Trabalhos permitidos) 130
Artigo 284.º 130
(Trabalhos proibidos ou condicionados) 130
Artigo 285.º 131
(Exames médicos a menores) 131
Artigo 286.º 131
(Remuneração) 131
Artigo 287.º 131
(Duração e organização do trabalho) 131
Artigo 288.º 132
(Protecção contra o despedimento) 132
Artigo 289.º 132
(Condições especiais de trabalho) 132

**CAPÍTULO XII 133**

**Promoção Social e Cultural dos Trabalhadores 133**

Artigo 294.º 133
(Princípios gerais) 133
Artigo 295.º 133
(Instalações sociais para os trabalhadores) 133
Artigo 296.º 133
(Transporte) 133
Artigo 297.º 133
(Promoção cultural e desportiva) 133
Artigo 298.º 134
(Fundo social) 134
Artigo 299.º 134
(Instalações escolares) 134

**CAPÍTULO XIII** **135**

**Garantia dos Direitos Emergentes da Relação Jurídico-laboral** **135**

SECÇÃO I 135

Prescrição de Direitos e Caducidade do Direito de Acção 135

Artigo 300.º 135
(Prazo de prescrição) 135
Artigo 301.º 135
(Caducidade do direito de acção para reintegração) 135
Artigo 302.º 135
(Caducidade do direito de acção, no caso de direitos não pecuniários) 135
Artigo 303.º 135
(Suspensão dos prazos) 135
Artigo 304.º 136
(Renúncia ao crédito) 136

SECÇÃO II 136

Competência dos Tribunais 136

Artigo 305.º 136
(Conflito individual de trabalho) 136
Artigo 306.º 136
(Competência dos Tribunais) 136

SECÇÃO III 136

Conciliação nos Conflitos Individuais de Trabalho 136

Artigo 307.º 136
(Tentativa de conciliação) 136
Artigo 308.º 137
(Órgão de conciliação) 137
Artigo 309.º 138
(Apresentação do pedido) 138
Artigo 310.º 138
(Convocação da reunião) 138
Artigo 311.º 139
(Comparências) 139
Artigo 312.º 140
(Falta de comparência) 140

Artigo 313º 140
(Acto conciliatório) 140
Artigo 314.º 142
(Homologação do acordo) 142
Artigo 315.º 142
(Propositura da acção) 142
Artigo 316.º 143
(Aperfeiçoamento do processo) 143
Artigo 317.º 143
(Recurso) 143
Artigo 318.º 143
(Punição das contravenções) 143
Artigo 319.º 144
(Inconvertibilidade das multas) 144
Artigo 320.º 144
(Definições) 144
Artigo 321.º 144
(Regulamentação) 144
Artigo 322.º 144
(Remissão) 144
Artigo 323.º 144
(Dúvidas e omissões) 144
Artigo 324.º 144
(Revogação) 144
Artigo 325.º 145
(Entrada em vigor) 145

ANEXO 146

Definições 146

SNEBA

Sindicato Nacional
dos Empregados Bancários de Angola

SNEBA

Sindicato Nacional
dos Empregados Bancários de Angola

**SNEBA - Sindicato Nacional dos Empregados Bancários de Angola**
Rua Cerveira Pereira, 31 - 1º DTº — Luanda - Angola — Telefone: +244 223 72387 — info@sneba-angola.org— www.sneba-angola.org