

**Colectânea da Legislação do Ministério de Trabalho,
Emprego e Segurança Social**

Índice

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Aprova a Lei de Trabalho)	5
Decreto n.º 62/2013, de 4 de Dezembro (Aprova o Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais)	101
Decreto n.º 7/2015, de 3 de Junho (Aprova o Regulamento de Tolerância de Ponto).....	131
Decreto n.º 50/2014, de 30 de Setembro (Aprova o Regulamento do Trabalho Marítimo).....	139
Decreto n.º 13/2015, de 3 de Julho (Aprova o Regulamento do Trabalho Mineiro)...	173

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 23/2007

de 1 de Agosto

A evolução económica, social e política do país exige a conformação do quadro jurídico-legal que disciplina o trabalho, o emprego e a segurança social.

Nestes termos, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 179 da Constituição, a Assembleia da República determina:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Objecto e âmbito

ARTIGO 1

(Objecto)

A presente Lei define os princípios gerais e estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e colectivas de trabalho subordinado, prestado por conta de outrem e mediante remuneração.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. A presente Lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, nacionais e estrangeiros, de todos os ramos de actividade, que exerçam a sua actividade no país.

2. A presente Lei aplica-se também às relações jurídicas de trabalho constituídas entre pessoas colectivas de direito público e os seus trabalhadores, desde que estes não sejam funcionários do Estado ou cuja relação não seja regulada por legislação específica.

3. São reguladas pela legislação específica:

- a) as relações jurídicas de trabalho dos funcionários do Estado;
- b) as relações jurídicas de trabalho das pessoas ao serviço de Autarquias Locais.

4. A presente Lei aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às associações, às Organizações Não-Governamentais e ao sector cooperativo, no que respeita aos trabalhadores assalariados.

ARTIGO 3

(Regimes especiais)

1. São regidas por legislação especial as relações de:

- a) trabalho doméstico;
- b) trabalho no domicílio;
- c) trabalho mineiro;
- d) trabalho portuário;
- e) trabalho marítimo;
- f) trabalho rural;
- g) trabalho artístico;
- h) trabalho desportivo;
- i) trabalho de segurança privada;
- j) trabalho em regime de empreitada;
- k) trabalho em regime livre;
- l) trabalho em regime de avença.

2. As relações de trabalho previstas no número anterior, bem como as de outros sectores cujas actividades requeiram regimes especiais, são reguladas pela presente Lei, em tudo o que se mostrar adaptado à sua natureza e características particulares.

SECÇÃO II

Princípios gerais

SUBSECÇÃO I

Princípios fundamentais

ARTIGO 4

(Princípios e interpretação do direito do trabalho)

1. A interpretação e aplicação das normas da presente Lei obedece, entre outros, ao princípio do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho,

da alteração das circunstâncias e da não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de se ser portador do HIV/SIDA.

2. Sempre que entre uma norma da presente Lei ou de outros diplomas que regulam as relações de trabalho houver uma contradição, prevalece o conteúdo que resultar da interpretação que se conforme com os princípios aqui definidos.

3. A violação culposa de qualquer princípio definido na presente Lei torna nulo e de nenhum efeito o acto jurídico praticado nessas circunstâncias, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal do infractor.

SUBSECÇÃO II

Protecção da dignidade do trabalhador

ARTIGO 5

(Direito à privacidade)

1. O empregador obriga-se a respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, em especial, o direito à reserva da intimidade da vida privada.

2. O direito à privacidade diz respeito ao acesso e divulgação de aspectos relacionados com a vida íntima e pessoal do trabalhador, tais como os atinentes à vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas.

ARTIGO 6

(Protecção de dados pessoais)

1. O empregador não pode exigir ao trabalhador, no acto de contratação ou na execução do contrato de trabalho, a prestação de informações relativas à sua vida privada, excepto quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o exijam, por força da lei ou dos usos de cada profissão, e seja previamente fornecida, por escrito, a respectiva fundamentação.

2. A utilização dos ficheiros e dos acessos informáticos relativos aos dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação específica.

3. Os dados pessoais do trabalhador obtidos pelo empregador sob reserva de confidencialidade, bem como qualquer informação cuja divulgação violaria a privacidade daquele, não podem ser fornecidos a terceiros sem o consentimento do trabalhador, salvo se razões legais assim o determinarem.

ARTIGO 7

(Testes e exames médicos)

1. O empregador pode, para efeitos de admissão ou de execução do contrato, exigir ao candidato a emprego ou trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, para comprovação da sua condição física ou psíquica, salvo disposição legal em contrário.

2. O médico responsável pelos testes ou exames médicos não pode comunicar ao empregador qualquer outra informação senão a que disser respeito à capacidade ou falta desta para o trabalho.

ARTIGO 8

(Meios de vigilância à distância)

1. O empregador não deve utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2. O disposto no número anterior não abrange as situações que se destinem à protecção e segurança de pessoas e bens, bem como quando a sua utilização integre o processo produtivo, devendo, neste caso, o empregador informar ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos referidos meios.

ARTIGO 9

(Direito à confidencialidade da correspondência)

1. A correspondência do trabalhador, de natureza pessoal, efectuada por qualquer meio de comunicação privada, designadamente cartas e mensagens electrónicas, é inviolável, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2. O empregador pode estabelecer regras e limites de utilização das tecnologias de informação na empresa, nomeadamente do correio electrónico e acesso à internet, ou vedar por completo o seu uso para fins pessoais.

SUBSECÇÃO III

Protecção da maternidade e da paternidade

ARTIGO 10

(Protecção da maternidade e da paternidade)

1. O Estado garante a protecção aos pais ou tutores no exercício da sua função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da sua realização profissional.

2. São garantidos à mãe trabalhadora, ao pai ou tutor, direitos especiais relacionados com a maternidade, a paternidade e o cuidado dos filhos na sua infância.

3. O exercício dos direitos previstos nesta subsecção pela trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, depende da informação do respectivo estado ao empregador, podendo este solicitar os meios comprovativos do mesmo.

4. Considera-se, para efeitos do gozo dos direitos da presente subsecção:

- a) trabalhadora grávida: toda a trabalhadora que informe, por escrito, ao empregador do seu estado de gestação;
- b) trabalhadora puérpera: toda a trabalhadora parturiente e durante um prazo de sessenta dias imediatamente a seguir ao parto, desde que informe, por escrito, ao empregador do seu estado;
- c) trabalhadora lactante: toda a trabalhadora que amamenta o filho e informa o empregador do seu estado, por escrito.

ARTIGO 11

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1. São assegurados à trabalhadora, durante o período da gravidez e após o parto, os seguintes direitos:

- a) não realizar, sem diminuição da remuneração, trabalhos que sejam clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez;
- b) não prestar trabalho nocturno, excepcional ou extraordinário, ou ser transferida do local habitual de trabalho, a partir do terceiro mês de gravidez, salvo a seu pedido ou se tal for necessário para a sua saúde ou a do nascituro;
- c) interromper o trabalho diário para aleitação da criança, em dois períodos de meia hora, ou num só período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, num e noutro caso sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano;
- d) não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto.

2. É proibido ao empregador ocupar mulheres em trabalhos que sejam prejudiciais à sua saúde ou à sua função reprodutora.

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

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

5. É vedado ao empregador despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a mulher trabalhadora por motivo de alegada discriminação ou de exclusão.

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

ARTIGO 12

(Licença por maternidade e paternidade)

1. A trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de sessenta dias consecutivos, a qual pode ter início vinte dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo.

2. A licença de sessenta dias, referida no número anterior, aplica-se também aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto.

3. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício da actividade, a trabalhadora goza do direito à licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade, prevista no n.º 1 do presente artigo.

4. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, mediante comunicação da trabalhadora ao empregador, pelo tempo de duração do internamento.

5. O pai tem direito a uma licença por paternidade de um dia, de dois em dois anos, que deve ser gozada no dia imediatamente a seguir ao nascimento do filho.

6. O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade deve informar, por escrito, ao empregador, prévia ou posteriormente ao nascimento do filho.

CAPÍTULO II

Fontes de Direito do Trabalho

ARTIGO 13

(Fontes de direito do trabalho)

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

2. Constituem fontes de direito do trabalho os usos laborais de cada profissão, sector de actividade ou empresa, que não forem contrários à lei e ao princípio da boa fé, excepto se os sujeitos da relação individual ou colectiva de trabalho convencionarem a sua inaplicabilidade.

ARTIGO 14

(Códigos de boa conduta)

1. O disposto no n.º 1 do artigo anterior não obsta a que os sujeitos da relação de trabalho possam estabelecer códigos de boa conduta.

2. Os códigos de boa conduta e os regulamentos internos não constituem fonte de direito.

ARTIGO 15

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais e não negociais.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral voluntária.

3. As convenções colectivas podem constituir-se sob a forma de:

- a) acordo de empresa: quando subscrito por uma organização ou associação sindical e um só empregador para uma só empresa;
- b) acordo colectivo: quando outorgado por uma organização ou associação sindical e uma pluralidade de empregadores para várias empresas;
- c) contrato colectivo: quando celebrado entre associações sindicais e associações de empregadores.

4. O acordo de adesão corresponde à adopção, no todo ou em parte, de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em vigor numa empresa, mediante a subscrição deste por ambos os sujeitos da relação colectiva de trabalho.

5. A decisão arbitral é a determinação tomada por árbitro ou árbitros, que vincula as partes de um conflito emergente de uma relação de trabalho.

6. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial é a decisão arbitral obrigatória.

ARTIGO 16

(Hierarquia das fontes de direito do trabalho)

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

2. Quando numa disposição da presente Lei se estabelece que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não significa que o possa ser por cláusula de contrato individual de trabalho.

ARTIGO 17

(Princípio do tratamento mais favorável)

1. As normas não imperativas da presente Lei só podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e por contratos de trabalho, quando estes estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.

2. O disposto no número anterior não se aplica quando as normas da presente Lei não o permitirem, nomeadamente quando sejam normas imperativas.

CAPÍTULO III

Relação Individual de Trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18

(Noção de contrato de trabalho)

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

ARTIGO 19

(Presunção da relação jurídica de trabalho)

1. Presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste.

2. Relação de trabalho é todo o conjunto de condutas, direitos e deveres estabelecidos entre empregador e trabalhador, relacionados com a actividade laboral ou serviços prestados ou que devam ser prestados e, com o modo como essa prestação deve ser efectivada.

ARTIGO 20

(Contratos equiparados ao contrato de trabalho)

1. Consideram-se contratos equiparados ao contrato de trabalho os contratos de prestação de serviço que, embora realizados com autonomia, colocam o prestador numa situação de subordinação económica perante o empregador.

2. São nulos e convertidos em contratos de trabalho, os contratos de prestação de serviço celebrados para a realização de actividades correspondentes a vagas do quadro da empresa.

ARTIGO 21

(Trabalho em regime livre e de avença)

1. O empregador pode ter, fora dos seus quadros, trabalhadores em regime livre e de avença.
2. Constitui trabalho em regime livre a actividade ou tarefa que não preenche o período normal de trabalho, mas seja realizada dentro dele.
3. Considera-se trabalho em regime de avença a prestação de tarefas ou actividades que não integram o normal processo produtivo ou de serviço, nem preencham o período normal de trabalho.

SECÇÃO II

Sujeitos da relação individual de trabalho

ARTIGO 22

(Capacidade para o trabalho)

1. A capacidade para celebrar contratos de trabalho rege-se pelas regras gerais do direito e pelas normas especiais constantes da presente Lei.
2. Nos casos em que seja exigível carteira profissional, o contrato de trabalho só é válido mediante a apresentação da mesma, nos termos estabelecidos no número seguinte e em legislação específica.
3. O contrato de trabalho celebrado em desobediência ao regime estabelecido do presente artigo, é havido por nulo e de nenhum efeito.

SUBSECÇÃO I

Trabalho de menores

ARTIGO 23

(Trabalho de menores)

1. O empregador deve, em coordenação com o organismo sindical competente, adoptar medidas tendentes a proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas a sua idade, saúde, segurança, educação e formação profissional, prevenindo quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral.
2. O empregador não deve ocupar o menor, com idade inferior a dezoito anos, em tarefas insalubres, perigosas ou as que requeiram grande esforço físico, definidas pelas autoridades competentes após consulta às organizações sindicais e de empregadores.
3. O período normal de trabalho do menor cuja idade esteja compreendida entre quinze e dezoito anos, não deve exceder, a trinta e oito horas semanais e sete horas diárias.

ARTIGO 24

(Exame médico prévio)

1. O menor só pode ser admitido ao trabalho depois de submetido a exame médico, para se conhecer a sua robustez física, saúde mental e aptidão para o trabalho em que é ocupado, sendo obrigatória a apresentação do respectivo atestado de aptidão para o trabalho.

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

ARTIGO 25

(Inspeção médica)

1. A aptidão do menor para o trabalho deve ser objecto de inspecção médica anual, podendo a Inspeção do Trabalho requisitar os exames médicos daquele, com vista a certificar se, os trabalhos a que o menor está obrigado, pela sua natureza ou pelas condições em que os mesmos são prestados, são prejudiciais à idade, condição física, moral ou mental do menor.

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

3. Não sendo possível a transferência prevista no número anterior, o menor pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, mediante indemnização calculada nos termos do artigo 128 da presente Lei.

4. Os exames médicos do menor referidos no presente artigo e no artigo anterior não constituem encargo para o mesmo ou sua família, sendo realizados por conta do empregador.

ARTIGO 26

(Admissão ao trabalho)

1. O empregador só pode admitir ao trabalho o menor que tenha completado quinze anos de idade, mediante autorização do seu representante legal.

2. Por diploma específico o Conselho de Ministros define a natureza e condições em que, excepcionalmente, a prestação de trabalho pode ser realizada por menores de idade compreendida entre doze e quinze anos.

ARTIGO 27

(Celebração de contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de idade compreendida entre doze e quinze anos só é válido mediante autorização, por escrito, do seu representante legal.

2. A oposição do representante legal do menor ou a revogação da autorização, prevista no número anterior, pode ser declarada a todo o tempo, tornando-se eficaz decorrido um prazo não superior a trinta dias.

3. A remuneração a pagar ao menor deve ser fixada em função da quantidade e qualidade do trabalho por ele prestado, a qual, em caso algum, é inferior ao salário mínimo em vigor na empresa.

4. O menor tem capacidade para receber a remuneração devida pelo seu trabalho.

SUBSECÇÃO II

Trabalho de portador de deficiência

ARTIGO 28

(Trabalho de portador de deficiência)

1. O empregador deve promover a adopção de medidas adequadas para que o trabalhador portador de deficiência ou portador de doença crónica goze dos mesmos direitos e obedeça aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no que respeita ao acesso ao emprego, formação e promoção profissionais, bem como às condições de trabalho adequadas ao exercício de actividade socialmente útil, tendo em conta as especificidades inerentes a sua capacidade de trabalho reduzida.

2. O Estado, em coordenação com as associações sindicais e de empregadores, bem como com as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência, estimula e apoia, no quadro da promoção do emprego, tendo em conta os meios e recursos disponíveis, as acções tendentes a proporcionar a reconversão profissional e a integração em postos de trabalho adequados à capacidade residual de trabalhadores com deficiência.

3. Podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, medidas especiais de protecção do trabalhador portador de deficiência, nomeadamente as relativas à promoção e acesso ao emprego e às condições de prestação da actividade adequada às suas aptidões, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

SUBSECÇÃO III

Trabalhador-estudante

ARTIGO 29

(Trabalhador-estudante)

1. É trabalhador-estudante, aquele que presta actividade sob autoridade e direcção do empregador, estando por este autorizado a frequentar, em instituição de ensino, curso para desenvolver e aperfeiçoar as suas aptidões, em especial, as técnico-profissionais.

2. A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação específica.

3. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do serviço durante o período de prestação de provas de exame, sem perda de remuneração, devendo comunicar ao empregador com antecedência de, pelo menos, sete dias.

SUBSECÇÃO IV

Trabalhador emigrante

ARTIGO 30

(Trabalhador emigrante)

1. No âmbito do direito à livre circulação de pessoas e da sua fixação em território estrangeiro, o trabalhador emigrante tem direito à protecção das autoridades nacionais competentes.

2. O trabalhador emigrante tem os mesmos direitos, oportunidades e deveres dos demais trabalhadores do país estrangeiro onde presta a sua actividade, no quadro

dos acordos governamentais celebrados na base de independência, respeito mútuo, reciprocidade de interesses e relações harmoniosas entre os respectivos povos.

3. Compete ao Estado definir, no âmbito das suas relações externas com outros países, o regime jurídico do trabalho migratório.

4. Ao Estado e às instituições públicas ou privadas cabem criar e manter em funcionamento os serviços apropriados e encarregues de proporcionar ao trabalhador emigrante informação sobre os seus direitos e obrigações no estrangeiro, as facilidades de deslocação, bem como os direitos e garantias no regresso ao seu país.

SUBSECÇÃO V

Trabalhador estrangeiro

ARTIGO 31

(Trabalhador estrangeiro)

1. O empregador deve criar condições para a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa.

2. O trabalhador estrangeiro, que exerça uma actividade profissional no território moçambicano, tem o direito à igualdade de tratamento e oportunidades relativamente aos trabalhadores nacionais, no quadro das normas e princípios de direito internacional e em obediência às cláusulas de reciprocidade acordadas entre a República de Moçambique e qualquer outro país.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode o Estado moçambicano reservar exclusivamente a cidadãos nacionais determinadas funções ou actividades que se enquadrem nas restrições ao seu exercício por cidadão estrangeiro, nomeadamente em razão do interesse público.

4. O empregador, nacional ou estrangeiro, pode ter ao seu serviço, ainda que realize trabalho não subordinado, trabalhador estrangeiro mediante a autorização do Ministro do Trabalho ou das entidades a quem este delegar, excepto nos casos previstos no número seguinte.

5. O empregador, consoante o tipo de classificação de empresa, previsto no artigo 34 da presente Lei, pode ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro, mediante comunicação ao Ministro do Trabalho ou a quem este delegar, de acordo com as seguintes quotas:

- a) cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;
- b) oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas;
- c) dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.

6. Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se preveja a contratação de trabalhadores estrangeiros em percentagem inferior ou superior à prevista no número anterior, não é exigível a autorização de trabalho bastando, para o efeito, a comunicação ao Ministério que tutela a área de trabalho, no prazo de quinze dias, após a sua entrada no país.

ARTIGO 32

(Restrições à contratação de trabalhador estrangeiro)

1. Sem prejuízo das disposições legais que concedam autorização de entrada e permanência a cidadãos estrangeiros é vedada a contratação destes quando tenham

entrada no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios ou de estudante.

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

3. O regime constante desta subsecção aplica-se ao trabalho do apátrida em território moçambicano.

ARTIGO 33

(Condições para contratação de trabalhador estrangeiro)

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

2. A contratação de trabalhador estrangeiro, nos casos em que carece de autorização do Ministro que superintende a área do trabalho, faz-se mediante requerimento do empregador, indicando a sua denominação, sede e ramo de actividade, a identificação do trabalhador estrangeiro a contratar, as tarefas a executar, a remuneração prevista, a qualificação profissional devidamente comprovada e a duração do contrato, devendo este revestir a forma escrita e cumprir as formalidades previstas em legislação específica.

3. Os mecanismos e procedimentos para contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira são regulados em legislação específica.

SUBSECÇÃO VI

Empresas

ARTIGO 34

(Tipos de empresas)

1. Para efeitos da presente Lei, considera-se:

- a) grande empresa: a que emprega mais de cem trabalhadores;
- b) média empresa: a que emprega mais de dez até ao máximo de cem trabalhadores;
- c) pequena empresa: a que emprega até dez trabalhadores.

2. As pequenas empresas podem requerer, para efeitos de aplicação da presente Lei, a passagem para o regime das médias e grandes empresas.

3. Para efeitos do disposto no n.º 1 deste artigo, o número de trabalhadores corresponde à média dos existentes no ano civil antecedente.

4. No primeiro ano de actividade, o número de trabalhadores reporta ao do dia do início de actividade.

ARTIGO 35

(Pluralidade de empregadores)

1. O trabalhador pode, celebrando um único contrato, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação ou que mantenham entre si uma estrutura organizativa comum.

2. Para aplicação do disposto no número anterior, têm de verificar-se, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) o contrato de trabalho deve constar de documento escrito, em que se indique a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) a identificação de todos os empregadores;
- c) a identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3. Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores.

SECÇÃO III

Formação do contrato de trabalho

ARTIGO 36

(Promessa de contrato de trabalho)

1. As partes podem celebrar contrato-promessa de trabalho que só é válido se constar de documento escrito no qual se exprima, de forma inequívoca, a vontade do promitente ou promitentes de obrigar-se a celebrar o contrato de trabalho definitivo, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva remuneração.

2. O incumprimento da promessa de trabalho dá lugar a responsabilidade civil nos termos gerais do direito.

3. Não se aplica à promessa de trabalho o disposto no artigo 830 do Código Civil.

ARTIGO 37

(Contrato de trabalho de adesão)

1. O empregador pode manifestar a sua vontade contratual através do regulamento interno de trabalho ou código de boa conduta e, por parte do trabalhador, pela sua adesão expressa ou tácita ao referido regulamento.

2. Presume-se que o trabalhador adere ao regulamento interno de trabalho quando celebra contrato de trabalho escrito, onde se especifique a existência de regulamento interno de trabalho na empresa.

3. A presunção é afastada quando o trabalhador ou o seu representante legal se pronuncie, por escrito, contra o regulamento, no prazo de trinta dias, a contar do início da execução do contrato de trabalho ou da data de publicação do regulamento, se esta for posterior.

ARTIGO 38

(Forma do contrato de trabalho)

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

- a) identificação do empregador e do trabalhador;
- b) categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- c) local de trabalho;
- d) duração do contrato e condições da sua renovação;
- e) montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;
- f) data de início da execução do contrato de trabalho;
- g) indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;
- h) data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo, a da sua cessação.

2. Para efeitos da alínea g) do número anterior, a indicação da causa justificativa da aposição do prazo deve fazer-se mencionando expressamente os factos que o integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3. O contrato de trabalho a prazo certo não está sujeito à forma escrita, quando tenha por objecto tarefas de execução com duração não superior a noventa dias.

4. Estão sujeitos à forma escrita, nomeadamente:

- a) contrato-promessa de trabalho;
- b) contrato de trabalho a prazo certo de duração superior a noventa dias;
- c) contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
- d) contrato de trabalho com estrangeiros, salvo disposição legal em contrário;
- e) contrato de trabalho a tempo parcial;
- f) contrato de cedência ocasional de trabalhadores;
- g) contrato de trabalho em comissão de serviço;
- h) contrato de trabalho no domicílio;
- i) contrato de trabalho em regime de empreitada.

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

6. A falta de forma escrita do contrato de trabalho não afecta a sua validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador e presume-se imputável ao empregador, que fica automaticamente sujeito à todas as suas consequências legais.

ARTIGO 39

(Cláusulas acessórias)

1. Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo e resolutivo, nos termos gerais do direito.

2. As cláusulas acessórias referentes ao termo resolutivo determinam o prazo certo ou incerto da duração do contrato de trabalho.

ARTIGO 40

(Celebração do contrato a prazo certo)

1. O contrato de trabalho a prazo certo só pode ser celebrado para a realização de tarefas temporárias e pelo período estritamente necessário para o efeito.

2. São necessidades temporárias, entre outras:

- a) a substituição de trabalhador que, por qualquer razão, esteja temporariamente impedido de prestar a sua actividade;
- b) a execução de tarefas que visem responder ao aumento excepcional ou anormal da produção, bem como a realização de actividade sazonal;
- c) a execução de actividades que não visem a satisfação de necessidades permanentes do empregador;
- d) a execução de uma obra, projecto ou outra actividade determinada e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas e reparações industriais, em regime de empreitada;
- e) a prestação de serviços em actividades complementares às previstas na alínea anterior, nomeadamente a subcontratação e a terceirização de serviços;
- f) a execução de actividades não permanentes.

3. Consideram-se necessidades permanentes do empregador as vagas previstas no quadro do pessoal da empresa ou as que, mesmo não estando previstas no quadro do pessoal, correspondam ao ciclo normal de produção ou funcionamento da empresa.

SECÇÃO IV

Duração da relação de trabalho

ARTIGO 41

(Duração do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a prazo certo ou incerto.

2. Presume-se celebrado por tempo indeterminado o contrato de trabalho em que não se indique a respectiva duração, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a comprovação da temporalidade ou transitoriedade das tarefas ou actividades que constituam o objecto do contrato de trabalho.

ARTIGO 42

(Limites ao contrato a prazo certo)

1. O contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes, mediante acordo das partes, sem prejuízo do regime das pequenas e médias empresas.

2. Considera-se celebrado por tempo indeterminado o contrato de trabalho a prazo certo em que sejam excedidos os períodos da sua duração máxima ou o número de renovações previstas no número anterior, podendo as partes optar pelo regime do n.º 4 do presente artigo.

3. As pequenas e médias empresas podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros dez anos da sua actividade.

4. A celebração de contratos a prazo certo, fora dos casos especialmente previstos no artigo 40 desta Lei ou em violação dos limites previstos neste artigo, confere ao trabalhador direito à indemnização nos termos do artigo 128 da presente Lei.

ARTIGO 43

(Renovação do contrato a prazo certo)

1. O contrato de trabalho a prazo certo renova-se, no final do prazo estabelecido, pelo tempo que as partes nele tiverem estabelecido expressamente.

2. Na falta da declaração expressa a que se refere o número anterior, o contrato de trabalho a prazo certo renova-se por período igual ao inicial, salvo estipulação contratual em contrário.

3. Considera-se como único o contrato de trabalho a prazo certo cujo período inicialmente acordado seja renovado nos termos do n.º 1 do presente artigo.

ARTIGO 44

(Contrato a prazo incerto)

A celebração do contrato de trabalho a prazo incerto só é admitida nos casos em que não seja possível prever com certeza o período em que cessa a causa que o justifica, designadamente nas situações previstas no n.º 2 do artigo 40 da presente Lei.

ARTIGO 45

(Denúncia do contrato a prazo incerto)

1. A produção de efeitos da denúncia a que se refere o número seguinte depende do decurso do prazo a que a mesma está sujeita, devendo, em todo o caso, verificar-se a ocorrência do facto a que as partes atribuíram eficácia extintiva.

2. Se o trabalhador contratado a prazo incerto permanecer ao serviço do empregador após a data da produção dos efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos sete dias após o regresso do trabalhador substituído, ou em caso de cessação do contrato de trabalho por conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que tenha sido contratado, considera-se contratado por tempo indeterminado.

SECÇÃO V

Período probatório

ARTIGO 46

(Noção)

1. O período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato cuja duração obedece ao estipulado no artigo seguinte.

2. No decurso do período probatório, as partes devem agir no sentido de permitir a adaptação e conhecimento recíproco, por forma a avaliar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

ARTIGO 47

(Duração do período probatório)

1. O contrato de trabalho por tempo indeterminado pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:

- a) noventa dias para os trabalhadores não previstos na alínea seguinte;
- b) cento e oitenta dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.

2. O contrato de trabalho a prazo pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:

- a) noventa dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a trinta dias nos contratos com prazo compreendido entre seis meses e um ano;
- b) quinze dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses;
- c) quinze dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a noventa dias.

ARTIGO 48

(Redução ou exclusão do período probatório)

1. A duração do período probatório pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho.

2. Na falta de estipulação, por escrito, do período probatório, presume-se que as partes pretenderam excluí-lo do contrato de trabalho.

ARTIGO 49

(Contagem do período probatório)

1. O período probatório conta-se a partir do início da execução do contrato de trabalho.

2. Durante o período probatório, não se consideram, para efeitos de avaliação do trabalhador, os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença ou de dispensa, bem como os de suspensão contratual, sem prejuízo do direito à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.

ARTIGO 50

(Denúncia do contrato no período probatório)

1. No decurso do período probatório, salvo estipulação em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito à indemnização.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer dos contratantes obriga-se a dar um aviso prévio, por escrito, à contraparte, com antecedência mínima de sete dias.

SECÇÃO VI

Invalidade do contrato de trabalho

ARTIGO 51

(Invalidade do contrato de trabalho)

1. São nulas as cláusulas do contrato individual de trabalho, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de outras fontes laborais que contrariem as disposições imperativas da presente Lei ou de outra legislação vigente no país.

2. A nulidade ou anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

3. As cláusulas nulas são supridas pelo regime estabelecido nos preceitos aplicáveis nesta Lei e de outra legislação em vigor no país.

ARTIGO 52

(Regime de invocação da invalidade)

1. O prazo para invocar a invalidade do contrato de trabalho é de 6 meses, contados a partir da data da sua celebração, excepto quando o objecto do contrato seja ilícito, caso em que a invalidade é invocável a todo o tempo.

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

ARTIGO 53

(Convalidação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho inválido considera-se convalidado desde o início, se durante a sua execução, cessar a causa de invalidade.

2. O disposto no número anterior não se aplica aos contratos com objecto ou fim contrário à lei, à ordem pública ou ofensivo aos bons costumes, caso em que só produz efeitos quando cessar a respectiva causa de invalidade.

SECÇÃO VII

Direitos e deveres das partes

SUBSECÇÃO I

Direitos das partes

ARTIGO 54

(Direitos do trabalhador)

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

2. Não são consideradas discriminatórias as medidas que bene-ficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, com o objectivo de garantir o exercício em condições equivalentes dos direitos previstos nesta Lei e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.

3. Ao trabalhador são reconhecidos direitos que não podem ser objecto de qualquer transacção, renúncia ou limitação, sem prejuízo do regime da modificação dos contratos por força da alteração das circunstâncias.

4. Compete ao Estado assegurar a eficácia dos meios preventivos e coercivos que inviabilizem e penalizem civil e criminalmente toda a violação dos direitos do trabalhador.

5. Ao trabalhador é, nomeadamente, reconhecido o direito a:

- a) ter assegurado um posto de trabalho em função das suas capacidades, preparação técnico-profissional, necessidades do local de trabalho e possibilidades de desen-volvimento económico nacional;
- b) ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho desempenhando as suas funções, nos termos do contrato de trabalho, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e da legislação em vigor;
- c) ser tratado com correcção e respeito, sendo punidos por lei os actos que atentem contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade;
- d) ser remunerado em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta;
- e) poder concorrer para o acesso à categorias superiores, em função da sua qualificação, experiência, resultados obtidos no trabalho, avaliações e necessidades do local de trabalho;
- f) ter assegurado o descanso diário, semanal e férias anuais remuneradas;
- g) beneficiar de medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho aptas a assegurar a sua integridade física, moral e mental;
- h) beneficiar de assistência médica e medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- i) dirigir-se à Inspecção do Trabalho ou aos órgãos da jurisdição laboral, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos;
- j) associar-se livremente em organizações profissionais ou sindicatos, conforme o previsto na Constituição;
- k) beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice, de acordo com a lei.

ARTIGO 55

(Antiguidade do trabalhador)

1. A antiguidade do trabalhador, salvo disposição em contrário, conta-se a partir da data da sua admissão até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

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

- a) período probatório, sem prejuízo do disposto no artigo 49, n.º 2 da presente Lei;

- b) período de aprendizagem quando o aprendiz seja admitido ao serviço nos termos do artigo 249 da presente Lei;
- c) períodos de contrato de trabalho a prazo, quando prestados ao serviço do mesmo empregador;
- d) serviço militar obrigatório;
- e) comissão de serviço;
- f) licença com remuneração;
- g) férias;
- h) faltas justificadas;
- i) suspensão preventiva em caso de processo disciplinar, desde que a decisão final seja favorável ao trabalhador;
- j) prisão preventiva se o processo terminar com a não acusação ou com a absolvição do trabalhador.

ARTIGO 56

(Prescrição de direitos emergentes do contrato de trabalho)

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

2. O prazo de prescrição suspende-se, quando o trabalhador ou o empregador tenha proposto aos órgãos competentes uma acção judicial ou processo de arbitragem pelo incumprimento do contrato de trabalho.

3. O prazo de prescrição também se suspende, por um período de quinze dias, nos seguintes casos:

- a) quando o trabalhador tiver apresentado, por escrito, reclamação ou recurso hierárquico junto da entidade competente da empresa;
- b) quando o trabalhador ou o empregador tiver apresentado, por escrito, reclamação ou recurso junto do órgão da administração do trabalho.

4. Todos os prazos a que se refere a presente Lei são contados em dias consecutivos de calendário.

SUBSECÇÃO II

Deveres das partes

ARTIGO 57

(Princípio da mútua colaboração)

O empregador e o trabalhador devem respeitar e fazer respeitar as disposições da lei, dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e dos códigos de boa conduta, e colaborar para a obtenção de elevados níveis de produtividade na empresa, bem como para a promoção humana, profissional e social do trabalho.

ARTIGO 58

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador tem, em especial, os seguintes deveres:

- a) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

- b) prestar o trabalho com zelo e diligência;
- c) respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- d) obedecer a ordens legais, a instruções do empregador, dos seus representantes ou dos superiores hierárquicos do trabalhador e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho, excepto as ilegais ou as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) utilizar correctamente e conservar em boas condições os bens e equipamentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- f) guardar sigilo profissional, não divulgando, em caso algum, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios da empresa ou estabelecimento;
- g) não utilizar para fins pessoais ou alheios ao serviço, sem a devida autorização do empregador ou seu representante, os locais, equipamentos, bens, serviços e meios de trabalho da empresa;
- h) ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) proteger os bens do local de trabalho e os resultantes da produção contra qualquer danificação, destruição ou perda.

ARTIGO 59

(Deveres do empregador)

O empregador tem, em especial, os seguintes deveres:

- a) respeitar os direitos e garantias do trabalhador cumprindo, integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) garantir a observância das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, adoptando medidas adequadas à sua prevenção;
- c) respeitar e tratar com correcção e urbanidade o trabalhador;
- d) proporcionar ao trabalhador boas condições físicas e morais no local de trabalho;
- e) pagar ao trabalhador uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;
- f) atribuir ao trabalhador uma categoria profissional correspondente às funções ou actividades que desempenha;
- g) manter a categoria profissional atribuída ao trabalhador não a baixando, excepto nos casos expressamente previstos na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- h) manter inalterado o local e o horário de trabalho do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, no contrato individual de trabalho ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

- i) permitir ao trabalhador o exercício de actividade sindical não o prejudicando pelo exercício de cargos sindicais;
- j) não obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- k) não explorar, com fins lucrativos, refeitórios, cantinas, creches ou quaisquer outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

SUBSECÇÃO III

Poderes do empregador

ARTIGO 60

(Poderes do empregador)

Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete ao empregador ou à pessoa por ele designada, fixar, dirigir, regulamentar e disciplinar os termos e as condições em que a actividade deve ser prestada.

ARTIGO 61

(Poder regulamentar)

1. O empregador pode elaborar regulamentos internos de trabalho contendo normas de organização e disciplina do trabalho, os regimes de apoio social aos trabalhadores, a utilização de instalações e equipamentos da empresa, bem como as referentes à actividades culturais, desportivas e recreativas, sendo, porém, obrigatório para as médias e grandes empresas.

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

3. A entrada em vigor de regulamentos internos de trabalho que estabeleçam novas condições de trabalho é havida como proposta de adesão em relação aos trabalhadores admitidos em data anterior à publicação dos mesmos.

4. Os regulamentos internos de trabalho devem ser divulgados no local de trabalho, de forma que os trabalhadores possam ter conhecimento adequado do respectivo conteúdo.

ARTIGO 62

(Poder disciplinar)

1. O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, podendo aplicar-lhe as sanções disciplinares previstas no artigo seguinte.

2. O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

ARTIGO 63

(Sanções disciplinares)

1. O empregador pode aplicar, dentro dos limites legais, as seguintes sanções disciplinares:

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

2. Não é lícito aplicar quaisquer outras sanções disciplinares, nem agravar as previstas no número anterior, no instrumento de regulamentação colectiva, regulamento interno ou contrato de trabalho.

3. Para além da finalidade de repressão da conduta do trabalhador, a aplicação das sanções disciplinares visa dissuadir o cometimento de mais infracções no seio da empresa, a educação do visado e a dos demais trabalhadores para cumprimento voluntário dos seus deveres.

4. A aplicação da sanção de despedimento não implica a perda dos direitos decorrentes da inscrição do trabalhador no sistema de segurança social se, à data da cessação da relação laboral, reunir os requisitos para receber os benefícios correspondentes a qualquer um dos ramos do sistema.

ARTIGO 64

(Graduação das medidas disciplinares)

1. A aplicação das medidas disciplinares, previstas nas alíneas c) a f) do n.º 1 do artigo anterior, deve ser obrigatoriamente fundamentada podendo a decisão ser impugnada no prazo de seis meses.

2. A medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção cometida e atender ao grau de culpabilidade do infractor, à conduta profissional do trabalhador e, em especial, às circunstâncias em que se produziram os factos.

3. Pela mesma infracção disciplinar não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.

4. Não é considerada como mais do que uma sanção disciplinar a aplicação de uma sanção acompanhada do dever de reparação dos prejuízos causados pela conduta dolosa ou culposa do trabalhador.

5. A infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional, comprometa o cumprimento da actividade adstrita ao trabalhador, e provoque prejuízo ao empregador ou à economia nacional ou por qualquer outra forma, ponha em causa a subsistência da relação jurídica de trabalho.

ARTIGO 65

(Procedimento disciplinar)

1. A aplicação de qualquer sanção disciplinar, salvo as previstas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 63, deve ser precedida de prévia instauração do processo disciplinar, que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado, a eventual resposta do trabalhador e o parecer do órgão sindical, ambos a produzir nos prazos previstos na alínea *b)* do n.º 2 do artigo 67 da presente Lei.

2. A infracção disciplinar prescreve no prazo de seis meses, a contar da data da ocorrência da mesma, excepto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador.

4. Sem prejuízo do recurso aos meios judiciais ou extrajudiciais, o trabalhador pode reclamar junto da entidade que tomou a decisão ou recorrer para o superior hierárquico da mesma, suspendendo-se o prazo prescricional, nos termos do artigo 56 da presente Lei.

5. A execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos noventa dias subsequentes à decisão proferida no processo disciplinar.

ARTIGO 66

(Infracções disciplinares)

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

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

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

2. O assédio, incluindo o assédio sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido, constitui uma infracção disciplinar.

3. Quando a conduta referida no número anterior seja praticada pelo empregador ou pelo seu mandatário, confere ao trabalhador ofendido o direito a ser indemnizado em vinte vezes o salário mínimo, sem prejuízo de procedimento judicial, nos termos da lei aplicável.

SUBSECÇÃO IV

Processo disciplinar

ARTIGO 67

(Despedimento por infracção disciplinar)

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

2. A aplicação da sanção disciplinar, nos termos do artigo 65, n.º 1 da presente Lei, é obrigatoriamente precedida da instauração de processo disciplinar que integra as seguintes fases:

- a)* fase de acusação: após a data do conhecimento da infracção, o empregador tem trinta dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao órgão sindical existente na empresa uma nota de culpa, por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador;
- b)* fase de defesa: após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder, por escrito, e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição ou diligências de prova, no prazo de quinze dias, findo o qual o processo é remetido ao órgão sindical para emitir parecer, no prazo de cinco dias;
- c)* fase de decisão: no prazo de trinta dias, a contar da data limite para a apresentação do parecer do órgão sindical, o empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e indicando fundamentadamente os factos contidos na nota de culpa que foram dados como provados.

3. O processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, que não excede noventa dias, nomeadamente nos casos em que não seja conhecido o autor ou a infracção por ele cometida, suspendendo-se o prazo de prescrição da infracção.

4. Para todos os efeitos legais, o processo disciplinar considera-se iniciado a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador.

5. Com a notificação do trabalhador, da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador sem perda de remuneração, sempre que a sua presença na empresa possa prejudicar o decurso normal do processo disciplinar.

6. Se o trabalhador se recusar a receber a nota de culpa, deve o acto ser confirmado, na própria nota de culpa, pela assinatura de dois trabalhadores, dos quais, preferentemente, um deve ser membro do órgão sindical existente na empresa.

7. Em caso de processo disciplinar instaurado contra trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, ou em caso de recusa de recepção da nota de culpa, deve ser lavrado um edital que, durante quinze dias, deve afixar-se num lugar de estilo na empresa, convocando o trabalhador para receber a nota de culpa e advertindo-lhe de que o prazo, para a defesa, conta a partir da data da publicação do edital.

8. É proibido o chamamento de trabalhadores, para responder a processo disciplinar, através do jornal, revista ou quaisquer outros órgãos de comunicação social.

ARTIGO 68

(Causas de invalidade do processo disciplinar)

1. O processo disciplinar é inválido sempre que:

- a) não for observada alguma formalidade legal, nomeadamente a falta dos requisitos da nota de culpa ou da notificação desta ao trabalhador, a falta de audição deste, caso a tenha requerido, a não publicação de edital na empresa, sendo caso disso, ou a falta de remessa dos autos ao órgão sindical, bem como a não fundamentação da decisão final do processo disciplinar;
- b) se verifique a não realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador;
- c) houver violação dos prazos de prescrição da infracção disciplinar, da resposta à nota de culpa ou de tomada de decisão.

2. As causas de invalidade do processo disciplinar, previstas neste artigo, com excepção da prescrição da infracção do procedimento disciplinar e da violação do prazo da comunicação da decisão, podem ser sanadas até ao encerramento do processo disciplinar ou até 10 dias após o seu conhecimento.

3. Sem prejuízo do que decorre do regime da comunicabilidade das provas, o procedimento disciplinar é independente dos processos crime e cível, para efeitos de aplicação das sanções disciplinares.

4. Constitui nulidade insuprível, em processo disciplinar, a impossibilidade de defesa do trabalhador arguido, por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa, por via de notificação pessoal ou edital, sempre que for caso disso.

ARTIGO 69

(Impugnação do despedimento)

1. A declaração da ilicitude do despedimento pode ser feita pelo tribunal do trabalho ou por um órgão de conciliação, mediação e arbitragem laboral, em acção proposta pelo trabalhador.

2. A acção de impugnação do despedimento deve ser apresentada no prazo de seis meses a contar da data do despedimento.

3. Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e pagas as remunerações vencidas desde a data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade.

4. Na pendência ou como acto preliminar da acção de impugnação de despedimento, pode ser requerida a providência cautelar de suspensão de despedimento, no prazo de trinta dias a contar da data da cessação do contrato.

5. Por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagar indemnização ao trabalhador calculada nos termos do n.º 2 do artigo 128 da presente Lei.

SECÇÃO VIII

Modificação do contrato de trabalho

Artigo 70

(Princípio geral)

1. As relações jurídicas de trabalho podem ser modificadas por acordo das partes ou mediante decisão unilateral do empregador, nos casos e limites previstos na lei.

2. Sempre que a modificação do contrato resultar de decisão unilateral do empregador é obrigatória a consulta prévia do órgão sindical da empresa e a sua comunicação ao órgão da administração do trabalho competente.

ARTIGO 71

(Fundamentos da modificação)

1. A modificação das relações de trabalho pode fundar-se em:

- a) requalificação profissional do trabalhador decorrente da introdução de nova tecnologia, de novo método de trabalho ou da necessidade de reocupação do trabalhador, para efeitos de aproveitamento das suas capacidades residuais, em caso de acidente ou doença profissional;
- b) reorganização administrativa ou produtiva da empresa;

- c) alteração das circunstâncias em que se fundou a decisão de contratar;
- d) mobilidade geográfica da empresa;
- e) caso de força maior.

2. Sempre que o trabalhador não concordar com os fundamentos da modificação do contrato, compete ao empregador o ónus de prova da sua existência, perante o órgão de administração do trabalho, órgão judicial ou de arbitragem.

ARTIGO 72

(Alteração do objecto do contrato de trabalho)

1. O trabalhador deve desempenhar a actividade definida no objecto do contrato e não ser colocado em categoria profissional inferior àquela para que foi contratado ou promovido, salvo se se verificarem os fundamentos previstos na presente Lei ou mediante o acordo das partes.

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

ARTIGO 73

(Alteração das condições de trabalho)

1. As condições de trabalho podem ser modificadas por acordo das partes com fundamento na alteração das circunstâncias, caso isso se mostre necessário para a subsistência da relação de trabalho ou contribua para melhorar a situação da empresa, através de uma mais adequada organização dos seus recursos, que favoreça a sua posição competitiva no mercado.

2. Em nenhum caso é admitida a modificação das condições de trabalho, com fundamento na alteração das circunstâncias, se essa mudança implicar diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador.

ARTIGO 74

(Mobilidade geográfica do empregador)

1. É permitida a mobilidade geográfica de toda, de uma parte ou sector da empresa.
2. A mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento pode implicar a transferência de trabalhadores para outro local de trabalho.

ARTIGO 75

(Transferência do trabalhador)

1. O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, quando ocorram circunstâncias de carácter excepcional ligadas à

organização administrativa ou produtiva da empresa, devendo comunicar o facto ao órgão competente da administração do trabalho.

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

3. A transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho, fora do seu domicílio habitual, carece de mútuo acordo, caso implique a mobilidade de que resulte prejuízo sério, como seja a separação do trabalhador da sua família.

4. Na falta do acordo referido no número anterior, o trabalhador pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho com direito à indemnização, prevista no artigo 130 da presente Lei.

5. O empregador custeia todas as despesas feitas pelo trabalhador, desde que directamente impostas pela transferência, incluindo as que decorrem da mudança de residência do trabalhador e do seu agregado familiar.

ARTIGO 76

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

1. Com a mudança de titularidade de uma empresa ou estabelecimento, pode o trabalhador transitar para o novo empregador.

2. A mudança do titular da empresa pode determinar a rescisão ou denúncia do contrato ou relação de trabalho, havendo justa causa, sempre que:

- a) o trabalhador estabeleça um acordo com o transmitente para manter-se ao serviço deste;
- b) o trabalhador, no momento da transmissão, tendo completado a idade da reforma, ou por reunir os requisitos para beneficiar da respectiva reforma, a requeira;
- c) o trabalhador tenha falta de confiança ou receio fundado sobre a idoneidade do adquirente;
- d) o adquirente tenha intenção de mudar ou venha a mudar o objecto da empresa, nos doze meses subsequentes, se essa mudança implicar uma alteração substancial das condições de trabalho.

3. Havendo transmissão de uma empresa ou estabelecimento de um empregador para outro, os direitos e obrigações, incluindo a antiguidade do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho e do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho existentes passam para o novo empregador.

4. O novo titular da empresa ou estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas no último ano de actividade da unidade produtiva anterior à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado, nos termos da lei, à data da referida transmissão.

5. O regime da transmissão de empresa ou estabelecimento é aplicável, com as necessárias adaptações às situações de cedência de parte da empresa ou estabelecimento, cisão e fusão de empresas, cessão de exploração ou arrendamento de estabelecimento.

6. Para efeitos da presente Lei, considera-se empresa, estabelecimento ou parte destes toda a unidade produtiva apta a desenvolver uma actividade económica.

ARTIGO 77

(Procedimento)

1. O transmitente e o adquirente devem, previamente, informar e consultar os órgãos sindicais de cada uma das empresas ou, na falta destes, a comissão dos trabalhadores ou a associação sindical representativa, da data e motivos da transmissão e das projectadas consequências da transmissão.

2. O dever de informar recai sobre o adquirente e o transmitente, que podem mandar afixar um aviso nos locais de trabalho comunicando aos trabalhadores a faculdade de, no prazo de sessenta dias, reclamarem os seus créditos, sob pena de caducidade do direito de os exigir.

3. Em caso de rescisão do contrato de trabalho fundada em comprovado prejuízo sério decorrente da mudança de titularidade da empresa ou estabelecimento, assiste ao trabalhador o direito à indemnização prevista no artigo 130 da presente Lei.

ARTIGO 78

(Cedência ocasional de trabalhador)

1. Entende-se por contrato de cedência ocasional de trabalhador aquele por via do qual se disponibiliza, eventual e temporariamente, o trabalhador do quadro do pessoal próprio do cedente para o cessionário, passando o trabalhador a subordinar-se juridicamente a este, mas mantendo o seu vínculo contratual com o cedente.

2. A cedência ocasional de trabalhadores só é permitida se for regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos de legislação específica ou dos números seguintes.

3. A prestação de actividade em regime de cedência ocasional do trabalhador depende da verificação cumulativa dos seguintes pressupostos:

- a) existência de um contrato de trabalho entre o empregador cedente e o trabalhador cedido;
- b) ter a cedência em vista fazer face a aumento de trabalho ou a mobilidade de trabalhadores;
- c) consentimento, por escrito, do trabalhador cedido;
- d) a cedência não exceder três anos e, nos casos do contrato a prazo certo, não ir para além do período de duração deste.

4. O trabalhador é cedido ocasionalmente, mediante a celebração de um acordo entre cedente e cessionário, donde conste a concordância do trabalhador, regressando este à empresa do cedente logo que cesse o referido acordo ou a actividade do cessionário.

5. Verificando-se a inobservância dos requisitos previstos no n.º 3 do presente artigo, assiste ao trabalhador o direito de optar pela integração na empresa cessionária ou por uma indemnização calculada nos termos do artigo 128 da presente Lei, a ser paga pelo cessionário.

ARTIGO 79

(Agência privada de emprego)

1. Considera-se agência privada de emprego, toda a empresa em nome individual ou colectivo, de direito privado, que tem por objecto a cedência temporária de um ou mais trabalhadores a outrem, mediante celebração de contrato de trabalho temporário e de utilização.

2. O exercício da actividade da agência privada de emprego carece de autorização prévia do Ministro que tutela a área do trabalho ou a quem ele delegar, nos termos estabelecidos em legislação específica.

ARTIGO 80

(Contrato de trabalho temporário)

1. Por contrato de trabalho temporário entende-se o acordo celebrado entre uma agência privada de emprego e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizador.

2. O contrato de trabalho temporário está sujeito à forma escrita e deve ser assinado pela agência privada de emprego e pelo trabalhador, observando-se os requisitos e conter determinadas menções obrigatórias definidas em legislação própria.

3. O trabalhador temporário pertence ao quadro do pessoal da agência privada de emprego, devendo ser incluído na relação nominal dos trabalhadores desta, elaborada de acordo com a legislação laboral em vigor.

4. A celebração de contratos de trabalho temporário só é admitida nas situações previstas no artigo 82 da presente Lei.

ARTIGO 81

(Contrato de utilização)

1. Designa-se por contrato de utilização o contrato de prestação de serviço, a prazo certo, celebrado entre a agência privada de emprego e o utilizador, pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição do utilizador, um ou mais trabalhadores temporários.

2. O contrato de utilização está sujeito à forma escrita, devendo conter, entre outras cláusulas obrigatórias, as seguintes:

a) os motivos do recurso ao trabalho temporário;

- b) o número de registo no sistema de segurança social do utilizador e da agência privada de emprego, assim como, quanto a esta, o número e data do alvará de licença para o exercício da actividade;
- c) a descrição do posto de trabalho a preencher e, sendo caso disso, a qualificação profissional adequada;
- d) o local e período normal de trabalho;
- e) a retribuição devida pelo utilizador à agência de emprego;
- f) o início e duração do contrato;
- g) a data da celebração do contrato.

3. Na falta de forma escrita ou de indicação dos motivos do recurso ao trabalho temporário, considera-se que o contrato é nulo e a relação de trabalho entre utilizador e trabalhador é prestada em regime de contrato por tempo indeterminado.

4. Em substituição do disposto no número anterior, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador, por uma indemnização, a ser paga por este, nos termos do artigo 128 da presente Lei.

5. A celebração de contrato de utilização com agência privada de emprego não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos direitos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação.

ARTIGO 82

(Justificação do contrato de utilização)

1. Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do utilizador as seguintes:

- a) substituição directa ou indirecta do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) substituição directa ou indirecta do trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) substituição directa ou indirecta do trabalhador em situação de licença sem remuneração;
- d) substituição do trabalhador a tempo inteiro que passe a prestar trabalho a tempo parcial;
- e) necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho, quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- f) actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo a agricultura, agro-indústria e actividades decorrentes;
- g) acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- h) execução de tarefa ocasional ou serviço determinado e não duradouro;

- i) execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;
- j) provisão de serviços de segurança, manutenção, higiene, limpeza, alimentação e outros serviços complementares ou sociais inseridos na actividade corrente do empregador;
- k) desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente do empregador;
- l) necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da actividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse, semanalmente, metade do período normal de trabalho praticado no utilizador;
- m) necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia.

2. Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato de utilização por tempo determinado nos seguintes casos:

- a) lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) contratação de trabalhadores jovens.

ARTIGO 83

(Regime aplicável aos contratos de trabalho temporário e de utilização)

1. Aos contratos de trabalho temporário e de utilização aplicam-se, com as necessárias adaptações, os regimes do contrato de trabalho a prazo.

2. Os dois tipos de contrato a que se refere o número anterior, em tudo o que não estiver previsto na presente Lei, são regulados por legislação especial.

3. Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, disciplina, segurança, higiene, saúde e acesso aos seus equipamentos sociais.

4. O utilizador deve informar à agência privada de emprego e ao trabalhador sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto, bem como, sendo caso disso, à necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica específica.

5. O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador temporário e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquele.

6. A agência privada de emprego pode conferir ao utilizador o exercício do poder disciplinar, salvo para efeitos de aplicação da sanção de despedimento.

7. Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador.

SECÇÃO IX

Duração da prestação do trabalho

ARTIGO 84

(Período normal de trabalho)

1. Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador.

2. Considera-se duração efectiva de trabalho o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à disposição deste.

ARTIGO 85

(Limites do período normal de trabalho)

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

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período normal de trabalho diário pode ser alargado até nove horas, sempre que ao trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal prescrito no artigo 95 da presente Lei.

3. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho diário pode ser excepcionalmente aumentado até ao máximo de quatro horas sem que a duração do trabalho semanal exceda 56 horas, só não contando para este limite o trabalho excepcional e extraordinário prestado por motivo de força maior.

4. A duração média de quarenta e oito horas de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

5. O apuramento da duração média do trabalho semanal, referido no número anterior, pode ser obtido por meio de compensação das horas anteriormente prestadas pelo trabalhador, através da redução do horário de trabalho, diário ou semanal.

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

7. Todos os estabelecimentos, com excepção dos serviços e actividades destinados à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, previstos no artigo 205 da presente Lei, bem como os estabelecimentos de venda directa ao público, podem, por motivos de condicionamento económico ou outros, adoptar a prática de horário único.

8. O empregador deve dar conhecimento de novos horários de trabalho ao Ministério que tutela a área do trabalho através da sua representação mais próxima até ao dia quinze do mês posterior ao da sua adopção, observando as normas definidas na presente Lei e demais legislação em vigor sobre a matéria.

ARTIGO 86

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

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

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

3. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o acréscimo ou a redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecido através de diploma do Governo sob proposta dos Ministros que tutelam a área do trabalho e do sector de actividade em causa respectivamente, ou através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

ARTIGO 87

(Horário de trabalho)

1. O horário de trabalho resulta da determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, incluindo a dos intervalos de descanso.

2. Compete ao empregador, após consulta prévia ao órgão sindical competente, estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, devendo o respectivo mapa ser visado pelo órgão competente da administração do trabalho e afixado em lugar bem visível no local de trabalho.

3. Na determinação do horário de trabalho, o empregador está, em especial, condicionado pelos limites legais ou convencionais do período normal de trabalho e pelo período de funcionamento da empresa.

4. Na medida das exigências do processo de produção ou da natureza dos serviços prestados, o empregador deve fixar horários de trabalho compatíveis com os interesses dos trabalhadores, designadamente quando frequentem cursos escolares ou de formação profissional ou tenham capacidade de trabalho reduzida.

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

a) cargos de chefia e direcção, de confiança ou de fiscalização;

b) funções cuja natureza justifique a prestação de trabalho em tal regime.

ARTIGO 88

(Interrupção do trabalho)

1. O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, sem prejuízo dos serviços prestados em regime de turnos.

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

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

ARTIGO 89

(Trabalho excepcional)

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

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

3. O empregador é obrigado a possuir um registo do trabalho excepcional, onde, antes do início da prestação de trabalho e após o seu termo, faz as respectivas anotações, além da indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho excepcional, devendo ser visado pelo trabalhador que o prestou.

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

ARTIGO 90

(Trabalho extraordinário)

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

2. O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

a) quando o empregador tenha de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador em regime de contrato a prazo ou por tempo indeterminado;

b) quando se verifiquem motivos ponderosos.

3. Cada trabalhador pode prestar até noventa e seis horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de oito horas de trabalho extraordinário por semana, nem exceder duzentas horas por ano.

4. O empregador deve, em todos os casos, possuir um registo do trabalho extraordinário prestado, em livro próprio.

ARTIGO 91

(Trabalho nocturno)

1. Considera-se trabalho nocturno o que for prestado entre as vinte horas de um dia e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte, exceptuando-se o trabalho realizado em regime de turnos, previsto no artigo seguinte.

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

ARTIGO 92

(Trabalho em regime de turnos)

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

2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados na presente Lei.

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

4. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que prestem serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, devem ser organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório para além do período de descanso semanal.

ARTIGO 93

(Trabalho a tempo parcial)

1. Trabalho a tempo parcial é aquele em que o número de horas a que o trabalhador se obriga a prestar em cada semana ou dia não excede setenta e cinco por cento do período normal de trabalho praticado a tempo inteiro.

2. O limite percentual referido no número anterior pode ser reduzido ou aumentado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3. O número de dias ou de horas de trabalho a tempo parcial deve ser fixado por acordo escrito, podendo, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias de semana, sem prejuízo do descanso semanal.

4. O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo conter a indicação do período normal de trabalho diário ou semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo inteiro.

ARTIGO 94

(Prestação de trabalho a tempo parcial)

1. É aplicável ao trabalho a tempo parcial o regime consagrado na presente Lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho desde que, pela sua natureza, a actividade a prestar não implique o trabalho a tempo inteiro.

2. Os trabalhadores a tempo parcial não podem ter tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo inteiro, numa situação comparável, salvo quando motivos ponderosos o justifiquem.

SECÇÃO X

Interrupção da prestação do trabalho

ARTIGO 95

(Descanso semanal)

1. Todo o trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, vinte horas consecutivas em dia que, normalmente, é Domingo.

2. Pode deixar de coincidir com o Domingo o dia de descanso semanal, designadamente em caso de:

- a) trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos;
- b) trabalhadores de estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços;
- c) pessoal dos serviços de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) trabalhadores cuja actividade, pela sua natureza, se deva exercer ao Domingo.

3. Nos casos referidos no número anterior, deve estipular-se, preferencialmente, com carácter sistemático, um outro dia de descanso semanal.

4. Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

ARTIGO 96

(Feriados obrigatórios)

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

2. São nulas as cláusulas do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou do contrato individual de trabalho que estabeleçam feriados em dias distintos dos legalmente consagrados, ou que não reconheçam essa consagração.

3. Sempre que o dia feriado coincida com o Domingo, a suspensão da actividade laboral fica diferida para o dia seguinte, salvo nos casos de actividades laborais que, pela sua natureza, não possam ser interrompidas.

ARTIGO 97

(Tolerância de ponto)

1. Compete ao Ministro que tutela a área do trabalho conceder a tolerância de ponto, que, em todo o caso, deve ser anunciada com, pelo menos, dois dias de antecedência.

2. A concessão da tolerância de ponto confere ao trabalhador o direito de suspender a prestação da actividade laboral, sem perda de remuneração.

3. O direito à suspensão do trabalho não abrange as actividades que, pela sua natureza, não possam sofrer interrupção.

ARTIGO 98

(Direito a férias)

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

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 100, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil seguinte.

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

ARTIGO 99

(Duração do período de férias)

1. O trabalhador tem direito a férias remuneradas nos seguintes termos:

- a) um dia de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o primeiro ano de trabalho;
- b) dois dias de férias, por cada mês de trabalho efectivo, durante o segundo ano de trabalho;
- c) trinta dias de férias por cada ano de trabalho efectivo, a partir do terceiro ano.

2. Considera-se serviço efectivo a duração a que se refere o n.º 2 do artigo 84, acrescida do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal e de férias, para além das faltas justificadas e aquelas a que alude o n.º 5 do artigo 103, ambos da presente Lei.

3. A duração do período de férias de trabalhadores com contrato a prazo certo inferior a um ano e superior a três meses, corresponde a um dia por cada mês de serviço efectivo.

4. Os períodos de férias referidos no presente artigo abrangem os dias previstos no artigo 101 da presente Lei.

ARTIGO 100

(Plano de férias)

1. O empregador, em coordenação como o órgão sindical, deve elaborar o plano de férias.

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

3. Se a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.

4. Aos cônjuges que trabalhem na mesma empresa, ainda que em estabelecimento diferente, deve ser concedida a faculdade de gozarem as férias na mesma altura.

5. O trabalhador tem direito de gozar as suas férias em período ininterrupto e o empregador pode fraccioná-las mediante o acordo com o trabalhador, desde que cada fracção não seja inferior a seis dias, sob pena de ter de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido com o gozo interpolado das férias.

ARTIGO 101

(Antecipação, adiamento e acumulação de férias)

1. Por razões imperiosas ligadas à empresa, à satisfação de necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade ou dos interesses da economia nacional, o empregador pode adiar o gozo, total ou parcial, de férias do trabalhador, até ao período de férias do ano seguinte, devendo disso comunicar-lhe previamente, bem como ao órgão sindical e ao Ministério que tutela a área do trabalho.

2. O empregador e o trabalhador podem acordar, por escrito, a acumulação de um máximo de quinze dias de férias por cada doze meses de serviço efectivo, desde que as férias acumuladas sejam gozadas no ano em que perfaçam o limite fixado no número seguinte.

3. Não é permitida a antecipação de mais do que trinta dias de férias, nem a acumulação, no mesmo ano, de mais de sessenta dias de férias, sob pena de caducidade.

ARTIGO 102

(Feriados e dias de doença no período de férias)

1. Os feriados que ocorram durante o período de férias não são contados como dias de férias.

2. Os dias de doença não contam como dias de férias, quando a doença, devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e o empregador seja imediatamente informado.

3. No caso previsto no número anterior, o trabalhador reinicia, após a alta, o gozo do período de férias em falta, se o empregador não marcar outra data para o seu reinício.

ARTIGO 103

(Conceito e tipos de faltas)

1. Considera-se falta, a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período a que está obrigado a prestar a sua actividade.

2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:

a) cinco dias, por motivo de casamento;

b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta;

c) dois dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados;

- d) em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente;
 - e) as dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;
 - f) as dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;
 - g) outras, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, tais como para participação em actividades desportivas e culturais.
4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
5. As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias.

ARTIGO 104

(Apresentação à Junta de Saúde)

1. Nas faltas por motivo de doença por um período ininterrupto de mais de quinze dias, o empregador pode submeter o trabalhador à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, para efeitos de esta se pronunciar sobre a capacidade laboral do trabalhador.
2. O empregador pode, por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador, submeter à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, os trabalhadores que, por razões de saúde, tenham a sua rentabilidade de trabalho afectada ou que cometam faltas por doença, interpoladas, num total superior a cinco dias por trimestre, para os mesmos efeitos do número anterior.
3. A criação e regulamentação do funcionamento de entidades privadas para efeitos de certificação da capacidade laboral de trabalhadores compete ao Governo.

ARTIGO 105

(Efeitos das faltas e ausências justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de direitos relativos à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.
2. As faltas ou ausências justificadas nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 103 da presente Lei, podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.
3. Sem prejuízo de disposições de segurança social, as faltas justificadas nos termos das alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 103 da presente Lei, implicam o não pagamento de qualquer remuneração.

ARTIGO 106

(Efeitos das faltas e ausências injustificadas)

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

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

3. A ausência não justificada por quinze dias consecutivos constitui presunção de abandono do posto de trabalho, dando lugar ao procedimento disciplinar.

4. Nos casos de ausência não justificada do trabalhador por tempo inferior ao período normal a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta e sujeitos à desconto na remuneração.

ARTIGO 107

(Licença sem remuneração)

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificado, licença sem remuneração pelo tempo a acordar entre as partes, desde que o trabalhador tenha já gozado as férias a que tenha direito nesse ano civil.

SECÇÃO XI

Remuneração do trabalho

SUBSECÇÃO I

Regime remuneratório geral

ARTIGO 108

(Conceito e princípios gerais)

1. Considera-se remuneração o que, nos termos do contrato individual ou colectivo ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2. A remuneração compreende o salário base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3. Todo o trabalhador, nacional ou estrangeiro, sem distinção de sexo, orientação sexual, raça, cor, religião, convicção política ou ideológica, ascendência ou origem étnica, tem direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual.

4. O empregador deve incentivar a elevação do nível salarial dos trabalhadores na medida do crescimento da produção, da produtividade, do rendimento do trabalho e do desenvolvimento económico do país.

5. O Governo, ouvida a Comissão Consultiva de Trabalho, estabelece o salário ou os salários mínimos nacionais aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecção.

ARTIGO 109

(Prestações adicionais ao salário base)

1. Há lugar à prestações adicionais ao salário base, temporárias ou permanentes, por força do contrato ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando se verifiquem condições ou resultados excepcionais de trabalho, ou ainda quando circunstâncias específicas o justifiquem.

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

- a)* as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, despesas de transporte, de instalação por transferência do trabalhador e outras equivalentes;
- b)* os abonos para falhas e os subsídios de refeição;
- c)* os bónus de natureza extraordinária concedidos pelo empregador;
- d)* os pagamentos pela prestação de trabalho nocturno;
- e)* os pagamentos pela prestação de trabalho em condições anormais de trabalho;
- f)* os bónus condicionados a indicadores de eficiência de trabalho;
- g)* o bónus de antiguidade;
- h)* as participações no capital social;
- i)* as prestações devidas por outras condições excepcionais.

3. A base de cálculo da indemnização por cessação do contrato de trabalho integra apenas o salário base e o bónus de antiguidade, salvo se as partes acordarem a integração de outras prestações adicionais.

ARTIGO 110

(Modalidades de remuneração)

1. As modalidades de remuneração são as seguintes:

- a)* por rendimento;
- b)* por tempo;
- c)* mista.

2. A remuneração mista é aquela que é feita em função do tempo e acrescida de uma parcela variável em função do rendimento do trabalhador.

ARTIGO 111

(Remuneração por rendimento)

1. A remuneração por rendimento é feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral, determinados em função da natureza, quantidade e qualidade do trabalho prestado.

2. Esta modalidade de remuneração é aplicável quando a natureza do trabalho, os usos da profissão, do ramo de actividade ou norma, previamente estabelecida, o permitam.

3. O trabalho por peça ou por obra pode ser remunerado por rendimento.

ARTIGO 112

(Remuneração por tempo)

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

ARTIGO 113

(Forma, lugar, tempo e modo de remuneração)

1. A remuneração deve ser paga:

- a) em dinheiro ou em espécie, desde que a parte não pecuniária, calculada a preços correntes, não exceda vinte e cinco por cento da remuneração global;
- b) no local de trabalho e durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este, salvo estipulação em contrário;
- c) em períodos certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, consoante o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2. Os pagamentos em espécie devem ser apropriados ao interesse e uso pessoal do trabalhador ou da sua família, fixando-se mediante acordo.

3. Os pagamentos efectuem-se directamente ao trabalhador em moeda que tenha curso legal no país ou através de cheque ou transferência bancária.

4. No acto de pagamento da remuneração o empregador deve entregar ao trabalhador um documento contendo o nome completo de ambos, a categoria profissional do trabalhador, o período a que remuneração diz respeito, discriminando a remuneração base e as prestações adicionais, os descontos e a importância líquida a receber.

ARTIGO 114

(Descontos na remuneração)

1. A remuneração não deve, na pendência do contrato de trabalho, sofrer qualquer desconto ou retenção que não seja expressamente autorizado, por escrito, pelo trabalhador.

2. O disposto no número anterior não se aplica aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, desde que ordenados por lei, decisão judicial transitada em julgado ou por decisão arbitral, ou decorrente da aplicação da multa por infracção disciplinar, prevista na alínea d) do artigo 63 da presente Lei.

3. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do presente artigo, o empregador e os trabalhadores podem acordar outros descontos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4. Em caso algum o valor total dos descontos pode exceder um terço da remuneração mensal do trabalhador.

SUBSECÇÃO II

Regimes remuneratórios especiais

ARTIGO 115

(Remuneração do trabalho extraordinário, excepcional e nocturno)

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

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

3. O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de vinte e cinco por cento relativamente à remuneração do trabalho correspondente prestado durante o dia.

ARTIGO 116

(Remuneração por trabalho a tempo parcial ou estágio)

1. O trabalho em regime de tempo parcial confere o direito ao recebimento de uma remuneração correspondente à categoria profissional ou função do trabalhador, proporcional ao tempo efectivamente despendido no trabalho.

2. Os recém-formados auferem, durante o período de estágio laboral pós-formação profissional, uma remuneração não inferior a, pelo menos, setenta e cinco por cento da remuneração correspondente à respectiva categoria profissional.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os recém-formados, quando sejam trabalhadores em exercício, mantêm a remuneração que vinham auferindo, sempre que o valor acordado para o período do estágio seja inferior.

ARTIGO 117

(Remuneração para cargos de chefia ou de confiança)

1. O trabalhador nomeado para exercer cargo de chefia ou de confiança auferirá remuneração correspondente a esse cargo, que deixa de ser paga logo que cesse o desempenho dessa função, passando a auferir a remuneração da categoria que ocupava ou que passe a ocupar.

2. Para efeitos do número anterior, entende-se por cargo de chefia ou de confiança o de designação discricionária do respectivo titular, que, pela natureza das suas funções, é ocupado mediante escolha de entre os trabalhadores que reúnam os requisitos fixados, desde que estejam devidamente habilitados para o efeito.

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

ARTIGO 118

(Remuneração em isenção de horário de trabalho)

1. O trabalhador isento de horário de trabalho, nos termos do n.º 5 do artigo 87 da presente Lei, com excepção dos que exerçam cargos de chefia ou direcção, tem direito a uma remuneração adicional.

2. Os critérios de fixação de remuneração do trabalhador isento de horário de trabalho devem ser estabelecidos por contrato individual de trabalho ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ARTIGO 119

(Remuneração na substituição e acumulação de funções)

1. O desempenho de actividade em regime de substituição, por período igual ou superior a quarenta e cinco dias, dá direito a receber a remuneração da categoria correspondente a essa actividade, enquanto durar o desempenho, excepto se o trabalhador já auferia uma remuneração superior, caso em que tem direito a um acréscimo a acordar pelas partes.

2. A acumulação de funções de chefia verifica-se quando o trabalhador exerce mais do que uma função, por período igual ou superior a quarenta e cinco dias, se não for possível a sua substituição ou caso não possa ser destacado outro trabalhador, devendo o trabalhador auferir suplementarmente, pelo menos, vinte cinco por cento da remuneração da função enquanto durar esse desempenho.

SUBSECÇÃO III

Tutela da remuneração

ARTIGO 120

(Garantia salarial)

1. Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, o trabalhador é considerado credor privilegiado em relação às remunerações, que lhe forem devidas, referentes ao período anterior à declaração de falência ou de liquidação.

2. As remunerações referidas no número anterior, que sejam crédito privilegiado, devem ser pagas integralmente antes que os credores ordinários possam reivindicar a sua quota-parte, exceptuando o Estado.

ARTIGO 121

(Irrenunciabilidade do direito à remuneração)

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

CAPÍTULO IV

Suspensão e Cessação da Relação de Trabalho

SECÇÃO I

Suspensão da relação de trabalho

ARTIGO 122

(Suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador)

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

a) durante a prestação do serviço militar obrigatório;

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

2. O trabalhador é obrigado a comunicar pessoalmente ou por interposta pessoa o facto de estar impossibilitado de prestar o trabalho, sob pena de se lhe aplicar o regime de faltas injustificadas.

3. Em caso de detenção, incumbe às autoridades públicas promotoras da detenção do trabalhador o dever de comunicar o facto ao empregador.

4. Durante o período referido no n.º 1 deste artigo, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos.

5. A suspensão inicia-se mesmo antes de decorridos quinze dias, logo que se torne certo ou previsível que o impedimento tem duração superior àquele prazo.

6. O trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho, devendo apresentar-se no respectivo local de trabalho logo que o impedimento cesse ou, em caso justificado, no prazo de três dias úteis ou, no prazo não inferior a trinta dias de calendário, contados a partir da data da cessação do cumprimento do serviço militar obrigatório.

7. O disposto neste artigo não obsta à extinção do contrato de trabalho a prazo certo, que atinja o seu termo durante o período de suspensão contratual.

8. A não reintegração do trabalhador, em regime de suspensão da relação de trabalho, nos termos estabelecidos neste artigo, corresponde a despedimento tácito e sem justa causa, salvo nos casos em que haja impossibilidade objectiva de reintegração com fundamento do disposto no artigo 130 da presente Lei.

ARTIGO 123

(Suspensão do contrato por motivo respeitante ao empregador)

1. O empregador pode suspender os contratos de trabalho por razões económicas, entendendo-se estas como as resultantes de motivos de mercado, tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham ou venham, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou estabelecimento.

2. O empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, os fundamentos da suspensão e indicar a data de início e de duração da mesma, remetendo simultaneamente cópias dessas comunicações ao ministério que tutela a área do trabalho e ao órgão sindical da empresa ou, na falta deste, à associação sindical representativa.

3. À suspensão prevista neste artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 7 do artigo anterior.

4. Durante o período de suspensão, os serviços de Inspecção do Trabalho podem pôr termo a sua aplicação, relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores, quando se verifique a inexistência dos motivos invocados ou a admissão de novos trabalhadores para actividade ou função susceptível de ser exercida pelos trabalhadores suspensos.

5. Durante o período de suspensão referido no n.º 1 deste artigo, o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo nacional.

6. Se, porém, o impedimento subsistir, para além de três meses, suspende-se o pagamento das remunerações, podendo as partes acordar a extinção do contrato ou relação de trabalho, sem prejuízo das indemnizações a que o trabalhador tiver direito.

7. Na data da cessação do contrato de trabalho, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores compensação pecuniária calculada nos termos do artigo 128 da presente Lei, podendo a indemnização ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.

SECÇÃO II

Cessação da relação de trabalho

ARTIGO 124

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) caducidade;
- b) acordo revogatório;
- c) denúncia por qualquer das partes;
- d) rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.

2. A cessação da relação de trabalho determina a extinção das obrigações das partes relativas ao cumprimento do vínculo laboral e a constituição de direitos e deveres, nos casos especialmente previstos na lei.

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

ARTIGO 125

(Causas de caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos:

- a) expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido;
- b) pela incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação do trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade do empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador;
- c) com a morte do empregador em nome individual, excepto se os sucessores continuarem a actividade;
- d) com a reforma do trabalhador;
- e) com a morte do trabalhador.

2. Sempre que um trabalhador inscrito no sistema de segurança social preencher os requisitos para beneficiar da respectiva pensão, a caducidade do seu contrato de trabalho por reforma é obrigatória.

ARTIGO 126

(Acordo revogatório)

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

2. O trabalhador pode enviar cópia do acordo de cessação da relação de trabalho ao órgão sindical da empresa ou ao órgão da administração do trabalho, para efeitos de apreciação.

3. O trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita ao empregador, no prazo não superior a sete dias, para o que deve devolver, na íntegra e de imediato, o valor que tiver recebido a título de compensação.

ARTIGO 127

(Justa causa de rescisão do contrato de trabalho)

1. Considera-se, em geral, justa causa para rescisão do contrato de trabalho os factos ou circunstâncias graves que impossibilitem, moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual estabelecida.

2. O empregador ou o trabalhador pode invocar justa causa para rescindir o contrato de trabalho, reconhecendo-se à contraparte o direito de impugnar a justa causa, dentro do prazo de três meses a contar da data do conhecimento da rescisão, com a ressalva do disposto no n.º 3 do artigo 56 da presente Lei.

3. A justa causa invocada pelo empregador extingue a relação de trabalho por despedimento individual ou colectivo.

4. Constituem, em especial, justa causa, por parte do empregador:

- a) a manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço ajustado, verificada após o período probatório;
- b) a violação culposa e grave dos deveres laborais pelo trabalhador;
- c) a detenção ou prisão se, devido à natureza das funções do trabalhador, prejudicar o normal funcionamento dos serviços;
- d) a rescisão do contrato por motivos económicos da empresa, que podem ser tecnológicos, estruturais ou de mercado, previstos no artigo 130 da presente Lei.

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

- a) a necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço e não confere direito à indemnização;
- b) a ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador.

6. A rescisão do contrato de trabalho, nos termos do n.º 4 do presente artigo, deve ser precedida das formalidades previstas nos n.º 1 a 4 do artigo 131 da presente Lei, sob pena de não ser admissível a prova de justa causa.

7. A rescisão do contrato por motivo de manifesta inaptidão do trabalhador, prevista na alínea a) do n.º 4 deste artigo, só é admissível se, previamente, aquele tiver sido submetido à formação profissional para o efeito e não confere direito à indemnização.

8. A rescisão do contrato de trabalho, nos termos da alínea c) do n.º 4 do presente artigo só pode ocorrer não se verificando os pressupostos previstos na parte final da alínea b) do n.º 1 do artigo 122 da presente Lei e não confere direito à indemnização.

9. Sempre que um dos contraentes for forçado a rescindir o contrato de trabalho por causa imputável ao outro, considera-se rescindido com justa causa.

10. A rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos termos do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no artigo 128 da presente Lei.

ARTIGO 128

(Rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, com justa causa, nos termos do artigo 127 da presente Lei, mediante comunicação prévia de, pelo menos, sete dias, indicando, expressa e inequivocamente, os factos que a fundamentam.

2. A rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado, com justa causa por parte do trabalhador, confere-lhe o direito à indemnização correspondente a quarenta e cinco dias de salário por cada ano de serviço.

3. A rescisão do contrato de trabalho a prazo certo, com justa causa por parte do trabalhador, confere-lhe o direito à indemnização correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o fim do prazo do contrato.

4. O trabalhador que infringir o prazo fixado no n.º 1 do presente artigo deve pagar ao empregador uma multa correspondente a vinte dias de salário, a deduzir da indemnização a que tem direito.

ARTIGO 129

(Denúncia do contrato pelo trabalhador)

1. O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, com aviso prévio, sem necessidade de invocar a justa causa, desde que comunique a sua decisão, por escrito, ao empregador.

2. Salvo estipulação em contrário, a denúncia do contrato de trabalho a prazo certo, por decisão do trabalhador, deve ser feita com antecedência mínima de trinta dias, sob pena de conferir ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos, de valor correspondente, no máximo, a um mês de remuneração.

3. A denúncia do contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo estipulação em contrário, por decisão do trabalhador, deve ser feita com aviso prévio subordinado aos seguintes prazos:

- a) quinze dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder três anos;
- b) trinta dias, se o tempo de serviço for superior a três anos.

4. Os prazos de aviso prévio referidos no número anterior são contados em dias consecutivos de calendário.

5. O trabalhador que infringir o disposto no n.º 3 do presente artigo deve indemnizar o empregador no valor correspondente à remuneração que auferiria no período de aviso prévio.

ARTIGO 130

(Rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio)

1. O empregador pode rescindir um ou mais contratos de trabalho, com aviso prévio, desde que essa medida se funde em motivos estruturais, tecnológicos, ou de mercado e se mostre essencial à competitividade, saneamento económico, reorganização administrativa ou produtiva da empresa.

2. Para efeitos da presente Lei, consideram-se, designadamente:

- a) motivos estruturais - os que se reportam à reorganização ou reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho;
- b) motivos tecnológicos - os referentes à introdução de nova tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização de serviços que pode obrigar à redução de pessoal;
- c) motivos de mercado - aqueles que têm a ver com dificuldades de colocação dos bens ou serviços no mercado ou com a redução da actividade da empresa.

3. A rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos motivos previstos no número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização, equivalente a:

- a) trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos nacionais;
- b) quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre oito a dez salários mínimos nacionais;
- c) dez dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre onze a dezasseis salários mínimos nacionais;
- d) três dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor superior a dezasseis salários mínimos.

4. Os contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem prever outros critérios ou bases de cálculo de indemnização mais favoráveis ao trabalhador do que os previstos no número anterior.

5. A rescisão do contrato de trabalho, fundada em razões estruturais ou tecnológicas, pode determinar a extinção de um ou mais contratos.

6. Compete às autoridades judiciais ou aos órgãos de mediação e arbitragem declarar o recurso abusivo ou a inexistência das razões determinativas da aplicação do regime de rescisão do contrato fundada em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado.

ARTIGO 131

(Formalidades)

1. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, à cada trabalhador abrangido, ao órgão sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical representativa e ao ministério que tutela a área do trabalho.

2. As comunicações a que se refere o número anterior devem ser efectuadas, relativamente à data prevista para a cessação do contrato de trabalho, com uma antecedência não inferior a trinta dias.

3. No decurso do prazo de aviso prévio o empregador fica especificamente obrigado a prestar os esclarecimentos e a fornecer os elementos que lhe forem solicitados pela Inspecção do Trabalho.

4. Na data da cessação do contrato de trabalho, tratando-se de contrato a prazo certo, o empregador coloca à disposição do trabalhador abrangido compensação pecuniária correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o termo do contrato.

5. Tratando-se de contrato por tempo indeterminado, a compensação é paga nos termos do n.º 3 do artigo 130 da presente Lei, se ao caso não for aplicável o regime do artigo 133 desta Lei.

6. O recebimento pelo trabalhador das compensações a que se referem os n.ºs 4 e 5 do presente artigo faz presumir a aceitação da rescisão e dos motivos que a fundamentam, bem como a satisfação dos seus direitos, salvo se as partes acordarem na reintegração.

7. A presunção pode ser afastada mediante impugnação da justa causa de rescisão.

ARTIGO 132

(Despedimento colectivo)

Considera-se despedimento colectivo sempre que a cessação de trabalho abranja, de uma só vez, mais de dez trabalhadores.

ARTIGO 133

(Procedimento para despedimento colectivo)

1. Quando o empregador preveja o despedimento colectivo deve informar aos órgãos sindicais e aos trabalhadores abrangidos, devendo o empregador comunicar ao ministério que tutela a área do trabalho, antes do início do processo negocial.

2. A informação aos trabalhadores é acompanhada de:

- a) descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) o número de trabalhadores abrangidos pelo processo.

3. O processo de consulta entre o empregador e o órgão sindical, que não pode durar mais de trinta dias, deve versar sobre os fundamentos do despedimento colectivo, a possibilidade de evitar ou reduzir os seus efeitos, bem como sobre as medidas necessárias para atenuar as suas consequências para os trabalhadores afectados.

ARTIGO 134

(Ónus de prova da falta de recursos económicos)

Na impugnação do despedimento colectivo ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 130 da presente Lei, o ónus de prova da existência dos motivos estruturais, tecnológicos e de mercado cabe ao empregador.

ARTIGO 135

(Efeitos da improcedência da rescisão)

1. A decisão judicial de nulidade da rescisão do contrato de trabalho com justa causa, por iniciativa do trabalhador, constitui este na obrigação de pagar ao empregador uma indemnização correspondente à metade da indemnização prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo 128 da presente Lei.

2. Declarados judicialmente improcedentes os fundamentos invocados para a rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador é reintegrado no posto de trabalho com direito ao pagamento do valor correspondente às remunerações vencidas entre a data da cessação do contrato e a da efectiva reintegração, até ao máximo de seis meses, deduzido o valor que houver recebido, se for o caso, a título de indemnização no momento do despedimento.

3. Por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador fica obrigado a pagar uma indemnização calculada nos termos do artigo 128 da presente Lei, contando-se para a antiguidade todo o tempo decorrido entre a data da cessação e a da sentença que declarou a sua nulidade, até ao máximo de seis meses.

4. A impugnação da justa causa de rescisão deve ser feita no prazo de seis meses a partir da data de notificação e é decidida pelos órgãos competentes de harmonia com as circunstâncias do caso.

ARTIGO 136

(Certificado de trabalho)

1. Sempre que cesse a relação de trabalho, independentemente do motivo da cessação, o empregador deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho onde conste nomeadamente a indicação do tempo durante o qual este esteve ao seu serviço, níveis de capacidades profissionais adquiridos e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

CAPÍTULO V

Direitos Colectivos e Relações Colectivas de Trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

ARTIGO 137

(Direito de associação)

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

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

ARTIGO 138

(Princípio da autonomia e independência)

1. Sem prejuízo das formas de apoio previstas na presente Lei ou em outra legislação, é vedado aos empregadores, individualmente ou através de interposta pessoa, promover a constituição, manutenção ou financiamento do funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer forma, intervir na organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

2. As estruturas de representação dos empregadores e dos trabalhadores são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de outras formas de representação da sociedade civil, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

3. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar o exercício de direitos sindicais consagrados na presente Lei ou de impedir o seu exercício legal.

ARTIGO 139

(Objectivos)

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

- a) defender e promover a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos seus associados;
- b) participar na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre trabalho, emprego, formação e aperfeiçoamento profissionais, produtividade, salário, protecção, higiene e segurança no trabalho e segurança social;

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

ARTIGO 140

(Autonomia administrativa, financeira e patrimonial)

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

2. Na prossecução dos seus objectivos, as associações sindicais e de empregadores gozam da faculdade de angariar recursos financeiros.

ARTIGO 141

(Direito de organização e auto-regulação)

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

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

ARTIGO 142

(Protecção da liberdade sindical)

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise:

- a) subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de retirar-se daquela em que se tenha inscrito;
- b) aplicar uma sanção decorrente do facto de o trabalhador ter participado ou ter promovido o exercício, dentro dos limites da lei, de um direito colectivo;
- c) transferir ou, por qualquer modo, prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

ARTIGO 143

(Liberdade de adesão)

1. É livre a adesão do trabalhador ou do empregador nos respectivos organismos representativos, sendo proibida qualquer discriminação em virtude da falta de filiação.
2. Na empresa só pode existir um único comité sindical.
3. Se os trabalhadores da empresa estiverem filiados em diferentes sindicatos, o comité sindical deve ser constituído segundo critérios de representação proporcional, a regular em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ARTIGO 144

(Sistema de cobrança de quotas)

1. O trabalhador não é obrigado a pagar quotas ao sindicato em que não esteja inscrito, sendo ilícito qualquer sistema de cobrança que atente contra direitos, liberdades e garantias individuais ou colectivas dos trabalhadores.
2. O trabalhador sindicalizado deve pagar quotas ao sindicato em que se encontra filiado, nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos.
3. Para o efeito do disposto no número anterior, o comité sindical deve apresentar, por escrito, a relação nominal dos trabalhadores sindicalizados, assinada por cada trabalhador, para permitir a retenção dos descontos na fonte pelo empregador.
4. A declaração de um trabalhador deficiente visual, ou que não saiba escrever, deve ser assinada a rogo, por terceiros contendo os elementos de identificação de ambos, sendo indispensável a impressão digital do próprio.

SECÇÃO II

Constituição de associações sindicais e de empregadores

ARTIGO 145

(Aquisição da personalidade jurídica)

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

ARTIGO 146

(Condições e procedimentos de registo)

1. O requerimento do registo de qualquer associação sindical ou de empregadores é dirigido ao Ministro que tutela a área do trabalho ao órgão a quem ele delegar, sendo instruído com os seguintes documentos:
 - a) acta da assembleia constituinte;
 - b) lista nominal dos presentes na assembleia constituinte;
 - c) estatutos da associação;
 - d) certidão negativa da denominação da associação;
 - e) documento comprovativo da publicação da convocatória da assembleia constituinte.

2. À constituição, registo e funcionamento da associação sindical ou de empregadores aplica-se subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o regime geral das associações.

ARTIGO 147

(Suprimento de irregularidade)

Caso o pedido de registo encontre irregularidades, esta será dada a conhecer aos interessados para as suprirem dentro do prazo que lhes for indicado.

ARTIGO 148

(Conteúdo dos estatutos)

Os estatutos das organizações sindicais ou de empregadores devem conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

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

ARTIGO 149

(Denominação)

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

ARTIGO 150

(Registo, publicação e averbamento)

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

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

3. No livro ou *dossier* específico de registo das associações são, posteriormente, averbados quaisquer actos relevantes da vida das associações, tais como a sua alteração, fusão e dissolução.

ARTIGO 151

(Órgãos sociais e identificação dos titulares)

1. Sem prejuízo de outros previstos nos respectivos estatutos, as associações sindicais ou de empregadores devem ter os órgãos sociais previstos no regime geral das associações, designadamente a assembleia geral, a direcção e o órgão fiscal.

2. O Presidente da mesa da assembleia constituinte deve enviar ao órgão central da administração do trabalho a identificação dos titulares dos órgãos sociais juntamente com a respectiva acta.

3. Enquanto as associações não procederem à entrega do documento referido no número anterior, os actos praticados por esses órgãos sociais são ineficazes.

ARTIGO 152

(Assembleia constituinte)

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

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

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

SECÇÃO III

Sujeitos das relações colectivas de trabalho

ARTIGO 153

(Estruturas representativas dos trabalhadores)

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

2. Para a defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

- a) delegado sindical – órgão representativo dos trabalhadores nas pequenas empresas;

- b) comité sindical ou de empresa – órgão de base, repre-sentativo do sindicato no estabelecimento ou empresa;
- c) sindicato – associação de trabalhadores para a promoção e defesa dos seus direitos, interesses sociais e profissionais;
- d) união – associação de sindicatos de base regional;
- e) federação – associação de sindicatos da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade;
- f) confederação geral – associação nacional de sindicatos.

3. Nas empresas ou serviços em que não haja órgão sindical, o exercício dos direitos sindicais compete ao órgão sindical imediatamente superior ou à comissão de trabalhadores eleita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito por um mínimo de vinte por cento do total dos trabalhadores.

ARTIGO 154

(Atribuições do sindicato)

Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 139 da presente Lei, são atribuições do sindicato, nomeadamente:

- a) promover e defender os interesses dos trabalhadores que exerçam a mesma profissão ou que se integrem no mesmo ramo de actividade ou actividade afim;
- b) representar os trabalhadores na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) prestar serviços de apoio económico, jurídico, social e cultural aos seus associados;
- d) celebrar acordos de cooperação com organizações congéneres nacionais e internacionais.

ARTIGO 155

(Competências do comité sindical e sua constituição)

1. Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 139 da presente Lei, compete ao comité sindical, designadamente:

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

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

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

4. Os delegados sindicais têm as mesmas competências dos comités sindicais.

5. O sindicato comunica ao empregador a identificação dos membros do comité sindical eleito.

ARTIGO 156

(Atribuições da união)

Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 139 da presente Lei, são atribuições da união, designadamente:

- a) representar regionalmente as associações sindicais filiadas;
- b) decidir, em nome das associações filiadas, a adesão junto da respectiva federação;
- c) estabelecer relações de cooperação com outras uniões nacionais ou internacionais;
- d) prestar serviços de apoio às associações suas filiadas;
- e) negociar e celebrar contratos colectivos de trabalho na respectiva região.

ARTIGO 157

(Atribuições da federação)

Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 139 da presente Lei, são atribuições da federação:

- a) decidir a adesão nas confederações gerais;
- b) representar os sindicatos da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade nas confederações;
- c) prestar serviços de apoio às associações filiadas;
- d) negociar e celebrar contratos colectivos de trabalho da mesma profissão ou ramo de actividade.

ARTIGO 158

(Atribuições da confederação)

Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 139 da presente Lei, são atribuições da confederação:

- a) promover e defender os interesses dos trabalhadores junto do Governo e das confederações de empregadores;
- b) propor directamente ao Governo, após consulta às associações sindicais, filiadas ou não, alterações à legislação laboral vigente;
- c) representar as associações sindicais em qualquer negociação com as confederações de empregadores;
- d) estabelecer relações de cooperação com organizações internacionais congéneres;
- e) prestar serviços de apoio às organizações filiadas.

SECÇÃO IV

Exercício da actividade sindical

ARTIGO 159

(Reuniões)

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

2. Os titulares dos órgãos sindicais devem beneficiar de um crédito de horas a fixar obrigatoriamente em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quer os delegados sindicais, quer os comités sindicais, quer ainda os sindicatos ou as assembleias de trabalhadores, podem reunir-se nos locais de trabalho e dentro das horas normais de trabalho, mediante acordo prévio com o empregador.

5. As reuniões, previstas nos números anteriores, são comunicadas ao empregador e aos trabalhadores com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

ARTIGO 160

(Direito de afixação e informação sindical)

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

2. Todas as matérias não contempladas especialmente na presente Lei, designadamente a atribuição de um fundo de tempo e de instalações para o exercício da actividade sindical, são objecto de negociação entre o órgão sindical e o empregador.

ARTIGO 161

(Protecção dos titulares dos órgãos sociais)

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

2. É proibido ao empregador rescindir sem justa causa o contrato de trabalho dos membros dos órgãos sociais das associações sindicais e dos comités sindicais, por razões atribuíveis ao exercício das suas funções sindicais.

SECÇÃO V

Liberdade de associação dos empregadores

ARTIGO 162

(Constituição e autonomia)

1. As organizações ou associações de empregadores são independentes e autónomas e podem constituir-se em união, federação e confederação, seja no âmbito regional ou por ramo de actividade.

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

- a) união – a organização de associações de empregadores de âmbito regional;
- b) federação – a organização de associações de empregadores do mesmo ramo de actividade;
- c) confederação – a associação de federações e/ou uniões.

ARTIGO 163

(Medidas excepcionais)

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

SECÇÃO VI

Regime da negociação colectiva

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 164

(Objecto)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva têm por objecto o estabelecimento e a estabilização das relações colectivas de trabalho e regulam, nomeadamente:

- a) os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores vinculados por contratos individuais de trabalho;
- b) o modo de resolução dos conflitos emergentes da sua celebração ou revisão, bem como o respectivo processo de extensão.

2. Dentro dos limites estabelecidos por lei, as partes podem fixar, livremente, o conteúdo dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que não devem instituir regimes menos favoráveis para os trabalhadores ou limitar os poderes de direcção do empregador.

ARTIGO 165

(Princípio da boa fé)

1. O empregador ou a sua associação ou o organismo sindical obriga-se a respeitar, no processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o princípio da boa fé, nomeadamente, fornecendo à contraparte a informação necessária, credível e adequada ao bom andamento das negociações e não pondo em causa as matérias já acordadas.

2. Os empregadores e os organismos sindicais estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente às informações recebidas sob reserva de confidencialidade.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, é reservado aos organismos sindicais o direito de prestar informações sobre o andamento das negociações aos seus associados e aos órgãos sindicais de nível superior.

4. As normas estabelecidas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser afastadas pelos contratos individuais de trabalho, salvo quando estes prevejam condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

ARTIGO 166

(Âmbito e legitimidade)

1. O regime jurídico da regulamentação colectiva de trabalho aplica-se a todo o tipo de empresas ou estabelecimentos.

2. Apenas têm legitimidade para negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho os empregadores e os trabalhadores através das respectivas organizações ou associações.

3. No caso das empresas públicas, têm legitimidade para negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva os Presidentes de Conselho de Administração e os seus delegados com poderes bastantes para contratar.

SUBSECÇÃO II

Procedimentos da negociação colectiva

ARTIGO 167

(Início do processo negocial)

O processo de negociação colectiva inicia com a apresentação de uma proposta de celebração ou de revisão de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ARTIGO 168

(Proposta de regulamentação colectiva)

1. A iniciativa para apresentar propostas de celebração ou revisão de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pertence ao organismo sindical ou ao empregador ou à sua associação e deve ser reduzida a escrito.

2. Para efeitos do número anterior, o organismo sindical apresenta a proposta ao empregador ou à sua associação e vice-versa.

3. A proposta deve indicar expressamente as matérias sobre as quais deve incidir a negociação e deve ser fundamentada, designadamente, com base na legislação laboral em vigor e demais normas aplicáveis, reportando-se sempre à situação económica e financeira da empresa, tendo em conta os indicadores de referência do sector de actividade em que esta se insere.

4. Na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o organismo sindical e o empregador ou a sua associação podem recorrer aos serviços e à assistência técnica de peritos de sua escolha.

ARTIGO 169

(Resposta)

1. O empregador ou a sua associação ou o organismo sindical destinatário de uma proposta de celebração ou revisão de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho tem o prazo de trinta dias para apresentar a sua resposta, por escrito, podendo este período ser prorrogado por acordo entre as partes.

2. A resposta deve indicar expressamente as matérias aceites e incluir, para as não aceites, uma contraproposta, a qual pode abranger matérias não previstas na proposta.

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

4. O empregador ou a sua associação ou o organismo sindical envia cópia da proposta e da fundamentação ao ministério que tutela a área do trabalho.

5. O empregador ou a associação a que se destina a proposta tem o dever de responder à entidade proponente, sob pena de aplicar-se o regime do número seguinte.

6. Na falta de resposta à proposta, no prazo de trinta dias, o empregador ou a sua associação ou o organismo sindical pode requerer a mediação junto dos órgãos públicos ou privados de conciliação, mediação e arbitragem, nos termos estabelecidos na presente Lei.

ARTIGO 170

(Negociações directas)

1. As negociações directas devem ter início até dez dias após a recepção da resposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado por escrito.

2. No início das negociações, os negociadores de ambas as partes devem identificar-se, fixar um calendário das negociações e as demais regras a que devem obedecer os contactos negociais.

3. Em cada reunião de negociações, devem ser acordadas e fielmente registadas pelas partes as conclusões sobre as matérias acordadas e as que vão ser discutidas na reunião seguinte.

ARTIGO 171

**(Conteúdo dos instrumentos de regulamentação
colectiva de trabalho)**

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem regular:

- a) as relações entre as associações sindicais e os empregadores que os outorguem;
- b) os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores;
- c) os mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos individuais ou colectivos de trabalho, previstos na presente Lei.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem indicar:

- a) o período durante o qual se mantêm em vigor, bem como a forma e o prazo da sua denúncia;
- b) o âmbito territorial da sua vigência;
- c) os órgãos ou associações sindicais e de empregadores por eles abrangidos.

ARTIGO 172

(Forma e conferência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, incluindo os acordos intercalares a que as partes chegarem no processo negocial, obedecem à forma escrita.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem ser conferidos, datados e assinados pelos representantes das partes.

ARTIGO 173

(Depósito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. O original dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho é entregue ao ministério que tutela a área do trabalho, para efeitos de verificação da sua conformidade legal e depósito, no prazo de vinte dias a contar da data da sua celebração.
2. Se nos quinze dias subsequentes ao depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o órgão de administração de trabalho não se pronunciar, por escrito, em contrário, o mesmo é considerado aceite e torna-se eficaz.

ARTIGO 174

(Recusa de depósito)

O órgão de administração do trabalho pode recusar o depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nomeadamente com os fundamentos seguintes:

- a) violação do regime de ordem pública de tutela dos direitos dos trabalhadores;
- b) inobservância do regime do conteúdo obrigatório.

ARTIGO 175

(Divulgação e publicação)

Os empregadores e os organismos sindicais obrigam-se a divulgar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entre os trabalhadores, afixando-os em lugar acessível a todos, facilitando a sua consulta e prestando sobre eles os esclarecimentos necessários.

ARTIGO 176

(Vinculação aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva obrigam os empregadores deles signatários ou por eles abrangidos e os que por qualquer título lhes sucederem.
2. A vinculação referida no número anterior abrange os trabalhadores ao serviço, independentemente da data da sua admissão.

ARTIGO 177

(Vigência e eficácia dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho mantêm-se integralmente em vigor até serem modificados ou substituídos por outros.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser denunciados na data neles estipulada ou, na falta desta, sessenta dias antes do termo do seu período de vigência.

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

4. Durante o período referido no número anterior, os trabalhadores não devem recorrer à greve como forma de suscitar a modificação ou revisão dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, salvo verificando-se a circunstância prevista no n.º 4 do artigo 197 da presente Lei.

ARTIGO 178

(Acordo de adesão)

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

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

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

ARTIGO 179

(Anulação de cláusulas)

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

SUBSECÇÃO III

Conflitos colectivos e modos de resolução

ARTIGO 180

(Princípios)

Os órgãos encarregues de resolver conflitos colectivos obedecem aos princípios da imparcialidade, independência, celeridade processual, equidade e justiça.

ARTIGO 181

(Modos de resolução de conflitos colectivos)

1. Os conflitos colectivos emergentes da celebração ou revisão de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser resolvidos através de mecanismos alternativos extrajudiciais, por via da conciliação, mediação ou arbitragem.

2. A resolução extrajudicial de conflitos colectivos pode ser efectuada por entidades públicas ou privadas, com ou sem fim lucrativo, nos termos que as partes acordarem ou, na falta de acordo, segundo o disposto na presente Lei.

3. Nos processos de mediação, o trabalhador pode fazer-se representar pelo organismo sindical e o empregador pela associação de empregadores.

4. A criação e funcionamento dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem é regulada por legislação específica.

ARTIGO 182

(Extensão do regime de resolução extrajudicial de conflitos laborais)

1. O regime de resolução de conflitos colectivos de trabalho é aplicável, com as necessárias adaptações, aos conflitos emergentes de relações individuais de trabalho.

2. A resolução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho, sob a forma de arbitragem, é sempre voluntária.

ARTIGO 183

(Início do processo de resolução do conflito)

1. O processo de resolução de conflitos laborais inicia-se com a comunicação e solicitação de intervenção, por uma ou por ambas as partes, do órgão de sua escolha, para efeitos de conciliação, mediação ou arbitragem.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita de acordo com os procedimentos prescritos na presente Lei e no regulamento específico.

3. Se a escolha do órgão tiver sido feita por uma das partes e a outra não concordar, a indicação é feita por deliberação da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral.

ARTIGO 184

(Obrigatoriedade da mediação)

1. Salvo os casos de providências cautelares, todos os conflitos devem ser obrigatoriamente, conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais do trabalho.

2. Os órgãos de arbitragem ou judiciais que recebam processos não submetidos à conciliação e mediação prévias, notificam as partes para o cumprimento do disposto no número anterior.

ARTIGO 185

(Regime aplicável à conciliação)

A conciliação é facultativa e segue o regime da mediação, com as necessárias adaptações.

SUBSECÇÃO IV

Mediação

ARTIGO 186

(Mediação)

O pedido de mediação deve indicar a matéria controvertida e fornecer os elementos susceptíveis de ajudar o mediador na resolução do conflito e respectiva fundamentação.

ARTIGO 187

(Processo de mediação)

1. O órgão de mediação e arbitragem nomeia, nos três dias subsequentes ao recebimento da solicitação da sua intervenção, o mediador que deve comunicar às partes a data, hora e local de mediação.

2. O período de mediação não deve exceder trinta dias, a contar da data do pedido da mesma, salvo se as partes acordarem um período mais longo.

3. No conflito colectivo de trabalho, verificando-se a falta de comparência injustificada do órgão sindical, na sessão de mediação, o mediador pode prorrogar até ao máximo de trinta dias o prazo previsto no número anterior e, sendo essa falta da entidade empregadora, o prazo de mediação pode ser reduzido.

4. Se a parte que solicitou a mediação não comparecer no dia da audiência para a mediação sem motivo justificado, o mediador deve arquivar o processo, e se a falta de comparência for da outra parte, o mediador deve remeter oficiosamente o processo para a arbitragem, sendo a parte faltosa obrigada a pagar uma multa fixada pelo centro de mediação e arbitragem.

5. O mediador pode solicitar às partes ou outras entidades competentes, os dados e informações julgados necessários, bem como efectuar contactos com as partes, em conjunto ou em separado, ou recorrer a qualquer outro meio adequado à resolução do conflito.

6. Se as partes chegarem ao consenso, é elaborado o texto definitivo do acordo que é comunicado às partes que o assinam e em caso de recusa de assinatura aplicam-se as medidas punitivas previstas no n.º 4 deste artigo.

7. Havendo impasse na resolução da disputa colectiva de trabalho durante o período de mediação ou não havendo resolução no fim do mesmo período, o mediador deve emitir uma certidão de impasse.

SUBSECÇÃO V

Arbitragem laboral

ARTIGO 188

(Tipos de arbitragem)

1. A arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória.

2. A arbitragem é voluntária sempre que for acordada pelas partes.

3. A arbitragem voluntária segue o regime dos artigos 190 a 193 da presente Lei e da legislação específica que regulamente a arbitragem laboral.

4. A arbitragem é obrigatória nos termos do artigo seguinte.

ARTIGO 189

(Arbitragem obrigatória)

1. Quando no conflito colectivo esteja envolvida uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, a arbitragem pode ser tornada obrigatória, por decisão da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, ouvido o ministro que tutela a área de trabalho.

2. Consideram-se actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, nomeadamente, as constantes do n.º 5 do artigo 205 da presente Lei.

3. O processo de arbitragem obrigatória segue, com as necessárias adaptações, o regime dos artigos 191 e seguintes da presente Lei.

ARTIGO 190

(Designação de árbitro ou constituição de comité arbitral)

1. O comité arbitral é constituído por três elementos, designando cada uma das partes o seu árbitro e sendo o terceiro, que preside, apontado pelo órgão de mediação e arbitragem laboral.

2. Todos os centros de mediação e arbitragem laboral devem comunicar à Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral sobre a matéria em litígio, o início e o termo da arbitragem.

3. Não devem ser designados como árbitro gerentes, directores, administradores, representantes, consultores e trabalhadores do empregador envolvidos na arbitragem, bem como todos aqueles que tenham nela interesse financeiro directo ou relacionado com qualquer das partes.

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

ARTIGO 191

(Processo de arbitragem)

1. As partes podem submeter à arbitragem a matéria controvertida, se o conflito não for resolvido durante a mediação.

2. Se apenas uma das partes submeter à arbitragem a matéria controvertida, a outra parte tem de aceitar submeter-se a esse meio de resolução extrajudicial do conflito.

3. Nos cinco dias subsequentes à solicitação da arbitragem, o órgão de conciliação, mediação e arbitragem nomeia o árbitro, que é presidente nos casos de arbitragem feita por um comité arbitral, e comunica às partes a data, hora e local da arbitragem.

4. Nos casos de arbitragem realizada por comité arbitral, o órgão de mediação e arbitragem notifica as partes em conflito para, no prazo de três dias, cada uma nomear o árbitro de sua escolha.

5. O árbitro ou o comité arbitral deve conduzir o processo de arbitragem conforme julgar conveniente para resolver o conflito de forma justa e célere, devendo tomar em consideração o mérito do mesmo e as formalidades mínimas exigíveis.

6. Sob o poder discricionário do árbitro, na determinação dos procedimentos apropriados, qualquer das partes em conflito pode produzir provas, arrolar testemunhas, formular perguntas e apresentar o respectivo argumento.

7. As partes em litígio podem fazer-se representar pelo organismo sindical, associação de empregadores ou por mandatários.

8. O árbitro ou o comité arbitral deve proferir a decisão arbitral, por escrito, com a respectiva fundamentação, no prazo de trinta dias a contar do último dia da audiência das partes.

9. O árbitro ou o comité arbitral envia a cópia da decisão arbitral a cada uma das partes, bem como ao órgão de conciliação, mediação e arbitragem local e ao ministério que tutela a área do trabalho, para efeitos de depósito, nos quinze dias subsequentes à tomada da decisão.

10. O árbitro ou o comité arbitral pode, oficiosamente ou a pedido das partes, corrigir qualquer erro material contido na decisão proferida.

ARTIGO 192

(Apoio técnico na arbitragem)

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

2. Os custos da arbitragem voluntária são suportados pelas partes nos termos e condições por elas acordadas e, na falta de acordo, em partes iguais.

3. O comité arbitral ou árbitro não deve tomar decisão sobre a repartição das despesas da arbitragem, salvo se uma das partes ou o seu representante tiver agido de má fé.

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

ARTIGO 193

(Decisão arbitral)

1. A decisão arbitral proferida ao abrigo da presente Lei é vinculativa e deve respeitar a legislação em vigor, e ser depositada de acordo com o regulamento dos centros de mediação e arbitragem laboral.

2. A decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos órgãos do poder judicial e constitui título executivo.

3. Da decisão arbitral é admitido recurso de anulação.

4. A decisão arbitral só pode ser anulada pelo tribunal de trabalho, nos termos da legislação específica que regulamente a arbitragem laboral.

SECÇÃO VII

Direito à greve

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais sobre a greve

ARTIGO 194

(Direito à greve)

1. A greve constitui um direito fundamental dos trabalhadores.

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

ARTIGO 195

(Noção de greve)

Considera-se greve a abstenção colectiva e concertada, em conformidade com a lei, da prestação de trabalho com o objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores envolvidos.

ARTIGO 196

(Limites ao exercício do direito à greve)

Por força do disposto na alínea *a*) do artigo 3 da presente Lei, o exercício do direito à greve regulado na presente Lei não abrange o sector público, salvo se legislação específica dispuser em contrário.

SUBSECÇÃO II

Princípios gerais

ARTIGO 197

(Recurso à greve)

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

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

3. Os trabalhadores não devem recorrer à greve sem antes tentar resolver o conflito colectivo através dos meios alternativos de resolução de conflitos.

4. Durante a vigência de instrumentos de regulamentação colectiva, os trabalhadores não devem recorrer à greve, senão em face de graves violações por parte do empregador e só depois de esgotados os meios de solução do conflito referidos no número anterior.

ARTIGO 198

(Democraticidade)

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

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

ARTIGO 199

(Liberdade de trabalho)

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

ARTIGO 200

(Proibição de discriminação)

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

ARTIGO 201

(Representação dos trabalhadores em greve)

1. Os trabalhadores em greve são, para todos os efeitos, representados pelo respectivo organismo sindical ou por um ou mais trabalhadores eleitos pela assembleia geral nos termos dos artigos 197 e 198 da presente Lei.

2. As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

ARTIGO 202

(Deveres das partes durante a greve)

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

2. A determinação dos serviços mínimos pode constar de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta destes, nos termos do número seguinte.

3. Durante o período de pré-aviso, o órgão sindical e o empregador, por acordo, devem determinar os serviços mínimos e indicar os trabalhadores encarregues de os realizar.

4. Na falta do acordo referido no número anterior, a determinação dos serviços e a indicação dos trabalhadores para os prestar, é feita sob mediação dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem.

5. Nas empresas ou serviços destinados à satisfação das necessidades essenciais da sociedade o regime das obrigações durante a greve consta do artigo 205 da presente Lei.

6. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 209 da presente Lei, os dirigentes sindicais não podem ser indicados para prestar serviços mínimos.

7. Para efeitos do acordo de determinação dos serviços mínimos e indicação dos trabalhadores para os exercer, as partes devem agir segundo os princípios da boa fé e da proporcionalidade.

8. O empregador não deve substituir os trabalhadores em greve por outras pessoas que à data do pré-aviso não trabalhavam na empresa ou serviço.

ARTIGO 203

(Proibição de lock-out)

1. É proibido o lock-out.

2. Considera-se *lock-out* qualquer decisão do empregador de encerramento da empresa ou serviços ou suspensão da laboração que atinja parte ou a totalidade dos seus sectores, com a intenção de exercer pressão sobre os trabalhadores, no sentido da manutenção das condições de trabalho existentes ou do estabelecimento de outras menos favoráveis.

ARTIGO 204

(Medidas excepcionais do empregador)

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

2. A tomada das medidas referidas no número anterior deve ser comunicada ao ministério que tutela a área do trabalho nas quarenta horas seguintes.

3. O empregador pode, enquanto durar a greve, substituir trabalhadores durante o período da greve, se não forem cumpridas as formalidades legais.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve solicitar, ao ministério que superintende a área do trabalho, o parecer, a emitir em prazo não superior a quarenta horas, sobre o cumprimento ou não das formalidades legais da greve.

SUBSECÇÃO III

Regimes especiais da greve

ARTIGO 205

(Greve nos serviços e actividades essenciais)

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

2. Nos sectores abrangidos pelo regime do presente artigo, a determinação dos serviços mínimos deve constar obrigatoriamente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, cabe ao órgão local do ministério que tutela a área de trabalho fixar, ouvidos o empregador e o órgão sindical.

3. Não podem ser indicados, para a prestação dos serviços referidos nos números anteriores, os dirigentes do organismo sindical, com a ressalva do disposto no n.º 1 do artigo 209 da presente Lei.

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

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

5. São considerados como serviços destinados à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, para o efeito do regime do presente artigo, as empresas públicas ou qualquer outra pessoa colectiva pública cujas relações de trabalho se aplique a presente Lei.

ARTIGO 206

(Greve nas zonas francas)

A realização da greve nas zonas francas obedece ao disposto no artigo anterior.

SUBSECÇÃO IV

Procedimentos, efeitos e exercício efectivo da greve

ARTIGO 207

(Pré-aviso)

1. Antes do início da greve, o organismo sindical deve comunicar, por escrito, no prazo mínimo de cinco dias, e dentro das horas normais de expediente, ao empregador e ao ministério que tutela a área do trabalho.

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

3. O pré-aviso de greve, acompanhado do respectivo caderno reivindicativo, deve mencionar obrigatoriamente os sectores de actividade por ela abrangidos, o dia e a hora do início da paralisação, bem como a duração prevista.

ARTIGO 208

(Acções conciliatórias)

Durante o pré-aviso de greve, o ministério que tutela a área do trabalho ou órgão de conciliação, mediação e arbitragem, por sua iniciativa ou a pedido do empregador ou do organismo sindical, pode desenvolver acções conciliatórias que julgar adequadas.

ARTIGO 209

(Efectivação de greve)

1. Decorrido o prazo de pré-aviso e cumpridas as formalidades legais, os trabalhadores podem entrar em greve, desde que tenham assegurado a prestação dos serviços mínimos, previstos nos artigos 202 e 205 da presente Lei.

2. Os órgãos de conciliação e mediação ou os de administração local de trabalho podem promover acções conciliatórias com vista a assistir as partes a chegar a acordo.

3. A greve deve desenvolver-se com estrita observância das normas legais, sendo proibido o recurso à violência contra pessoas e bens.

ARTIGO 210

(Efeitos da greve)

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

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a greve não faz suspender os direitos, deveres e garantias que não dependam ou impliquem a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente a matéria de segurança social, as prestações devidas por acidentes ou doenças profissionais e o dever de lealdade.

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

4. Os efeitos suspensivos da greve também não se verificam em relação aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviços mínimos.

5. Durante o período de suspensão, não fica prejudicada a antiguidade dos trabalhadores em greve nem os efeitos dela decorrentes, salvo os que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

ARTIGO 211

(Efeitos da greve ilícita)

1. É havida como ilícita a greve declarada e realizada à margem da lei, designadamente nos casos de recurso à greve proibida por lei, de violação dos procedimentos da sua convocação ou de uso de violência contra pessoas e bens.

2. Durante o período da greve ilícita é aplicável aos trabalhadores grevistas o regime de faltas injustificadas, sem prejuízo da responsabilidade civil, contravencional e criminal que ao caso couber.

ARTIGO 212

(Fim da greve)

1. A greve termina a todo o tempo, por acordo das partes, por decisão do organismo sindical, após consulta aos trabalhadores, por decisão do órgão de mediação e arbitragem ou no termo do prazo fixado no pré-aviso.

2. A decisão referida no número anterior deve ser comunicada, de imediato, ao empregador e ao ministério que tutela a área do trabalho.

ARTIGO 213

(Medidas excepcionais do Governo)

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

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

ARTIGO 214

(Conteúdo da requisição civil)

1. O acto administrativo que decretar a requisição civil deve indicar, designadamente:

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

2. O regime geral da requisição civil deve constar de legislação específica.

ARTIGO 215

(Objectivo da requisição civil)

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

- a) à captação e distribuição de água para consumo e para a produção industrial e agrícola;
- b) à exploração e abastecimento de energia eléctrica e de combustíveis necessários à produção industrial, agrícola e aos transportes;
- c) à exploração dos correios, telecomunicações e dos transportes terrestres, marítimos, fluviais ou aéreos, bem como dos serviços de portos, aeroportos e caminhos de ferro;
- d) à produção industrial ou agrícola de bens essenciais à economia nacional e à alimentação básica;
- e) à prestação de serviços médicos, hospitalares e medicamentosos e à salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- f) à segurança privada;
- g) à prestação de serviços previstos no artigo 205 da presente Lei.

CAPÍTULO VI

Higiene, segurança e saúde dos trabalhadores

SECÇÃO I

Higiene e segurança no trabalho

ARTIGO 216

(Princípios gerais)

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

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

3. Os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que se podem ver afectadas pelos seus actos e omissões no trabalho, assim como devem colaborar com o seu empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, quer individualmente, quer através da comissão de segurança no trabalho ou de outras estruturas adequadas.

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

5. Sempre que necessário, o empregador deve fornecer equipamentos de protecção e roupas de trabalho apropriados com vista a prevenir os riscos de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

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

7. Dentro dos limites da lei, as empresas podem estabelecer políticas de prevenção e combate ao HIV/SIDA e outras doenças endémicas, no local de trabalho, devendo respeitar, entre outros, o princípio do consentimento do trabalhador para o efeito de testes de seroprevalência.

ARTIGO 217

(Comissões de segurança no trabalho)

1. Todas as empresas que apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças profissionais, são obrigadas a criar comissões de segurança no trabalho.

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

ARTIGO 218

(Regulamentos de higiene e segurança)

1. As normas gerais de higiene e segurança no trabalho constam de legislação específica, podendo para cada sector de actividade económica ou social serem estabelecidos regimes especiais através de diplomas emitidos pelos ministros que superintendem as áreas do trabalho, da saúde e do sector em causa, ouvidas as associações sindicais e de empregadores representativas.

2. As associações empresariais e as organizações sindicais devem, na medida do possível, estabelecer códigos de boa conduta relativamente às matérias de higiene e segurança no trabalho da respectiva área de trabalho.

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

SECÇÃO II

Saúde dos trabalhadores

ARTIGO 219

(Assistência médica no local de trabalho)

1. As grandes empresas são obrigadas a providenciar, directamente ou por terceiro contratado para o efeito, um serviço para prestar os primeiros socorros, em caso de acidente, doença súbita, intoxicação ou indisposição.

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

ARTIGO 220

(Assistência médica organizada por várias empresas)

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior, é permitida a associação de diversas empresas para instalar e manter em funcionamento uma unidade sanitária privativa, desde que o número de trabalhadores não exceda a capacidade instalada e esteja em local adequado para facilmente servir os seus fins.

ARTIGO 221

(Exames médicos)

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

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

2. As regras relativas a exames médicos dos trabalhadores ao serviço e os respectivos registos são definidos em diploma conjunto dos ministros que superintendem a área de trabalho e da saúde.

SECÇÃO III

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

SUBSECÇÃO I

Conceito de acidente de trabalho

ARTIGO 222

(Noção)

1. Acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador subordinado

lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.

2. Considera-se ainda acidente de trabalho o que ocorra:

- a) na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;
- b) antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;
- c) por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo do trabalho normal, se verificar enquanto o trabalhador executa ordens ou realiza serviços sob direcção e autoridade do empregador;
- d) na execução de serviços, ainda que não profissionais, fora do local e tempo de trabalho, prestados espontaneamente pelo trabalhador ao empregador de que possa resultar proveito económico para este.

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

ARTIGO 223

(Descaracterização do acidente de trabalho)

1. O empregador não está obrigado a indemnizar o acidente que:

- a) for intencionalmente provocado pelo próprio sinistrado;
- b) resultar de negligência indesculpável do sinistrado, por acto ou omissão de ordens expressas, recebidas de pessoas a quem estiver profissionalmente subordinado; dos actos da vítima que diminuam as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho;
- c) for consequência de ofensas corporais voluntárias, excepto se estas tiverem relação imediata com outro acidente ou a vítima as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe;
- d) advier da privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, excepto se a privação derivar da própria prestação do trabalho ou, se o empregador, conhecendo o estado do sinistrado consentir na prestação;
- e) provier de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão ou se produzir-se durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto.

2. Para efeitos desta subsecção, entende-se por caso de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco normal da profissão nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

SUBSECÇÃO II

Doenças profissionais

ARTIGO 224

(Conceito de doença profissional)

1. Para efeitos da presente Lei, considera-se doença profissional toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza tóxica ou biológica, que resulte de actividade profissional e directamente relacionada com ela.

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

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

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

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

ARTIGO 225

(Doença profissional manifestada após a cessação do contrato de trabalho)

1. Se a doença profissional se manifestar depois da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador conserva o direito de assistência e indemnização.

2. Cabe ao trabalhador o ónus de prova do nexo de causalidade entre o trabalho prestado e a doença de que padece.

SUBSECÇÃO III

Disposições comuns sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais

ARTIGO 226

(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. O empregador é obrigado a adoptar medidas eficazes de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e a investigar as respectivas causas e formas de as superar, em estreita colaboração com as comissões de segurança no trabalho constituídas na empresa.

2. O empregador, em colaboração com os sindicatos, deve informar ao órgão competente da administração do trabalho sobre a natureza dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais, suas causas e consequências, logo após a realização de inquéritos e registo dos mesmos.

ARTIGO 227

(Dever de participação do acidente de trabalho ou doença profissional)

1. A ocorrência de qualquer acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as suas consequências, deve ser participada ao empregador pelo trabalhador ou interposta pessoa.

2. As instituições sanitárias são obrigadas a participar aos tribunais do trabalho o falecimento de qualquer trabalhador sinistrado e, da mesma forma, participar à pessoa ao cuidado de quem ele estiver.

ARTIGO 228

(Dever de assistência)

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador deve prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte para um centro médico ou hospitalar onde possa ser tratado.

2. O trabalhador sinistrado tem direito à assistência médica e medicamentosa e outros cuidados necessários, bem como ao fornecimento e renovação normal dos aparelhos de prótese e ortopedia, de acordo com a natureza da lesão sofrida, por conta do empregador ou instituições de seguros contra acidentes ou doenças profissionais.

3. Se o trabalhador sinistrado tiver de ser transportado dentro do país para um estabelecimento distante do seu local de residência, tem direito, por conta do empregador, a fazer-se acompanhar de um membro da sua família ou de alguém que lhe preste assistência directa.

4. A fim de acorrer às necessidades imprevistas, por virtude do seu estado, o trabalhador sinistrado pode, a seu pedido, beneficiar de um adiantamento do valor correspondente a um mês de indemnização ou pensão.

5. O empregador suporta os encargos resultantes do funeral do trabalhador sinistrado.

ARTIGO 229

(Direito à reparação)

1. Todo o trabalhador por conta de outrem tem direito à reparação, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, salvo quando resulte de embriaguez, de estado de drogado ou de intoxicação voluntária da vítima.

2. O direito à reparação, por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, pressupõe um esforço do empregador para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com a sua capacidade residual.

3. Na impossibilidade de enquadrar o trabalhador nos termos descritos no número anterior, o empregador pode rescindir o contrato devendo neste caso indemnizar o trabalhador nos termos do artigo 128 da presente Lei.

4. A predisposição patológica do sinistrado, a regular em legislação específica, não exclui o direito à reparação, se for conhecida do empregador.

ARTIGO 230

(Determinação da capacidade residual)

1. Para determinação da nova capacidade de trabalho do trabalhador sinistrado atende-se, nomeadamente, à natureza e gravidade da lesão ou doença, à profissão, idade da vítima, ao grau de possibilidade da sua readaptação à mesma ou outra profissão, e à todas as demais circunstâncias que possam influir na determinação da redução da sua capacidade real de trabalho.

2. Os critérios e regras de avaliação da diminuição física e incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional constam da tabela própria publicada em diploma específico.

ARTIGO 231

(Seguro colectivo por risco profissional normal)

O empregador deve possuir um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

ARTIGO 232

(Seguro colectivo por risco profissional agravado)

Para as actividades cujas características representem particular risco profissional, as empresas devem possuir um seguro colectivo específico para os trabalhadores expostos a esse risco.

ARTIGO 233

(Pensões e indemnizações)

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

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

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

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

4. Nos casos de incapacidade permanente absoluta, a pensão paga ao trabalhador sinistrado não deve nunca ser inferior à pensão de reforma a que teria direito por limite de idade.

5. O regime jurídico de pensões e indemnizações é regulado nos termos da legislação específica.

ARTIGO 234

(Data de vencimento de pensões e indemnizações)

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

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

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

ARTIGO 235

(Perda do direito à indemnização)

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

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

ARTIGO 236

(Prescrição do direito à indemnização)

1. O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional prescreve decorridos doze meses após o sinistro.

2. O direito à percepção dos valores da indemnização a que o trabalhador tem direito, prescreve decorridos três anos após a sua fixação ou a contar da data do último pagamento.

3. O prazo de prescrição não começa nem corre enquanto o beneficiário não for notificado da fixação do valor da indemnização.

CAPÍTULO VII

Emprego e Formação Profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

ARTIGO 237

(Direito ao trabalho)

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

ARTIGO 238

(Direito à formação profissional)

1. A formação profissional é um direito fundamental dos cidadãos e dos trabalhadores, cabendo ao Estado e empregadores permitir o seu exercício através de acções que visem a sua efectivação.

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

SECÇÃO II

Emprego

ARTIGO 239

(Serviço público de emprego)

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

ARTIGO 240

(Medidas de promoção de emprego)

Constituem medidas de promoção de emprego:

- a) a preparação e execução dos planos e programas de desenvolvimento, envolvendo todos os organismos do Estado e em colaboração com os parceiros sociais, em actividades articuladas e coordenadas nas áreas de criação, manutenção e recuperação de postos de trabalho;
- b) o apoio à viabilização das iniciativas individuais e colectivas que visem a criação de oportunidades de emprego e de trabalho, bem como a promoção de investimentos geradores de emprego nos vários sectores de actividade económica e social;
- c) os incentivos à mobilidade profissional e geográfica dos trabalhadores e suas famílias na medida conveniente ao equilíbrio da oferta e da procura de emprego e em função da aplicação de investimentos sectoriais e regionais para promoção social de grupos sócio-profissionais;
- d) a definição de programas de informação e orientação profissional dos jovens e dos trabalhadores, visando capacitar os cidadãos e as comunidades para a escolha livre da profissão e género de trabalho, segundo as suas capacidades individuais e as exigências do desenvolvimento do país;

- e) o desenvolvimento de actividades de cooperação com países estrangeiros no domínio do trabalho migratório;
- f) a organização de serviços públicos e gratuitos de colocação;
- g) a regulamentação e supervisão das actividades privadas de colocação de trabalhadores, licenciamento, controlando e fiscalizando o seu exercício.

SECÇÃO III

Promoção de acesso ao emprego para jovens

ARTIGO 241

(Regime contratual de jovens)

1. Tendo em vista a promoção do emprego é consagrada a liberdade de utilização do contrato de trabalho a prazo para jovens recém-formados.

2. Os contratos de trabalho por tempo determinado celebrados com candidatos a emprego podem ser livremente renovados não podendo, porém, ultrapassar o limite máximo de oito anos de trabalho consecutivos no mesmo empregador neste regime, salvo nos casos previstos no artigo 42 da presente Lei.

ARTIGO 242

(Regime da reforma obrigatória)

A reforma obrigatória, prevista no n.º 2 do artigo 125 da presente Lei, visa promover a libertação de vagas para os candidatos jovens.

ARTIGO 243

(Estágios pré-profissionais)

1. O empregador que receba estudantes finalistas, de qualquer nível de ensino, em regime de estágio pré-profissional, com remuneração, goza de benefícios fiscais, a estabelecer em legislação específica.

2. O empregador pode celebrar acordos com estabelecimentos de ensino para realização de estágios pré-profissionais não remunerados.

3. O estágio pré-profissional conta para efeitos de experiência profissional.

SECÇÃO IV

Formação profissional

ARTIGO 244

(Princípios gerais)

1. A formação profissional dirige-se aos trabalhadores no activo, aos jovens que pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter qualificação profissional específica, aos candidatos a emprego em geral, trabalhadores sinistrados ou que careçam de reconversão profissional.

2. A formação profissional dos trabalhadores no activo é assegurada pelos respectivos empregadores.

ARTIGO 245

(Formação e orientação profissionais)

1. O reforço da formação profissional pressupõe a adopção de medidas que visem, nomeadamente:

- a) estimular a coordenação da formação profissional;
- b) criar cursos de formação com planos curriculares que correspondam às reais necessidades do mercado;
- c) incentivar a formação de trabalhadores, prestada pelos empregadores;
- d) apoiar a inserção no mercado de trabalho dos formandos que concluem cursos de formação profissional;
- e) prevenir o surgimento de desemprego em consequência de desenvolvimento tecnológico.

2. A orientação profissional, a executar em colaboração com as estruturas do sistema de ensino, abrange os domínios da informação sobre o conteúdo, perspectivas, possibilidades de promoção e condições de trabalho das diferentes profissões, bem como sobre a escolha de uma profissão e respectiva formação profissional.

ARTIGO 246

(Objectivos)

1. A formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais são regidos pelo Estado em coordenação com os parceiros sociais, visando assegurar o desenvolvimento de capacidade e a aquisição de habilidades e de conhecimentos necessários para o exercício de uma profissão qualificada dos jovens e adultos, facilitando-lhes o acesso ao mercado de trabalho.

2. Ao Estado incumbe promover acções destinadas à formação e reconversão profissional dos trabalhadores, através da concessão de benefícios fiscais, de facilitação de empresas de formação profissional, geridas ou não por empregadores.

ARTIGO 247

(Formação de trabalhadores no activo)

1. Os trabalhadores no activo têm direito a acções de formação profissional, de acordo com as necessidades da empresa.

2. Para os efeitos do disposto no artigo anterior, o empregador promove acções de formação visando:

- a) estimular o aumento da produtividade e a qualidade dos serviços prestados através do desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores;
- b) aumentar as qualificações profissionais dos seus trabalhadores, bem como a actualização dos seus conhecimentos com vista ao seu desenvolvimento pessoal;
- c) permitir a progressão dos trabalhadores na carreira profissional;
- d) preparar os trabalhadores para o desenvolvimento tecnológico na empresa e no mercado;
- e) promover acções de formação em exercício;

- f) organizar e estruturar planos anuais de formação profissional na empresa com direito a certificado;
- g) facilitar a continuação de estudos aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos profissionais fora da empresa sem interferência no horário de trabalho.

ARTIGO 248

(Aprendizagem)

1. No âmbito da formação profissional, as empresas podem admitir aprendizes nos trabalhos relativos à especialidade profissional a que a aprendizagem se refere, devendo esta permitir-lhes acesso à respectiva carreira profissional.

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

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

ARTIGO 249

(Contrato de aprendizagem)

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

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

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

4. As normas regulamentares da aprendizagem de cada profissão ou grupo de profissões são definidas mediante proposta das entidades interessadas, por diploma do Ministro que tutela a área do Trabalho.

5. O contrato de aprendizagem não confere a qualidade de trabalhador e os direitos e deveres do aprendiz são regulados pela legislação específica.

ARTIGO 250

(Cursos de formação profissional)

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

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

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

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

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

SECÇÃO V

Avaliação profissional de trabalhadores

ARTIGO 251

(Conceito e fins)

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

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

3. A avaliação tem lugar nos seguintes casos:

- a) quando seja necessário preencher postos de trabalho vagos;
- b) quando se pretenda averiguar os motivos do baixo rendimento de um trabalhador;
- c) a pedido do trabalhador;
- d) por decisão do tribunal de trabalho;
- e) por decisão da direcção da empresa ou estabelecimento, ou sob proposta do órgão sindical competente.

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

ARTIGO 252

(Promoção de trabalhadores)

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

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

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

4. O empregador deve divulgar pelos trabalhadores o quadro de pessoal da empresa ou estabelecimento, bem como as condições de acesso e promoção na base da qual se promovem as acções de formação profissional e de reciclagem.

ARTIGO 253

(Carteira profissional)

As qualificações profissionais reconhecidas aos trabalhadores são registadas em carteira profissional, cujo regime consta da legislação específica ou dos estatutos das ordens profissionais.

ARTIGO 254

(Habilitações profissionais)

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

ARTIGO 255

(Garantias do trabalhador)

Quando as funções exercidas pelo trabalhador não corresponderem às suas qualificações, o tribunal do trabalho ou o órgão de mediação e arbitragem, oficiosamente ou a pedido do trabalhador, notifica o empregador sobre o posto de trabalho compatível com aquelas qualificações.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

ARTIGO 256

(Sistema de segurança social)

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

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

ARTIGO 257

(Objectivos do sistema de segurança social)

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

ARTIGO 258

(Regime aplicável)

A matéria de segurança social é regulada pela legislação específica.

CAPÍTULO IX

Fiscalização e contravenções

SECÇÃO I

Inspecção

ARTIGO 259

(Controlo da legalidade laboral)

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

2. No exercício da sua actividade, a Inspecção do Trabalho deve privilegiar a educação dos empregadores e trabalhadores no cumprimento voluntário das normas laborais, sem prejuízo, quando necessário, da prevenção e repressão da sua violação.

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

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

5. Todos os serviços e autoridades administrativas e policiais devem prestar aos agentes de Inspecção do Trabalho apoio de que careçam para o cabal exercício das suas funções.

ARTIGO 260

(Competências da Inspecção do Trabalho)

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

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

ARTIGO 261

(Âmbito de actuação)

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

ARTIGO 262

(Ética e sigilo profissionais)

1. Os agentes da Inspecção do Trabalho são obrigados, sob pena de demissão e sem prejuízo da aplicação das sanções da lei penal, a guardar sigilo profissional, não

podendo, em caso algum, revelar segredos de fabrico, cultivo ou comércio nem, de um modo geral, quaisquer processos de exploração económica de que porventura tenham conhecimento no desempenho das funções.

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

3. Os agentes da Inspecção do Trabalho não podem ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas ou estabelecimentos sujeito à sua fiscalização.

4. É vedado aos agentes da Inspecção do Trabalho, no exercício das suas funções ou por causa delas, a recepção de dádivas oferecidas pelos empregadores e trabalhadores.

SECÇÃO II

Contravenções

ARTIGO 263

(Conceito)

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

ARTIGO 264

(Negligência)

A negligência nas contravenções laborais é sempre punível.

ARTIGO 265

(Auto de advertência)

Antes de aplicar a multa e sempre que se constatem infracções em relação às quais se entenda preferível estabelecer um prazo para a sua reparação, os agentes da Inspecção podem lavrar auto de advertência contra os infractores.

ARTIGO 266

(Auto de notícia)

1. Os agentes da Inspecção do Trabalho levantam autos de notícia quando, no exercício das suas funções, verifiquem e comprovem, pessoal e directamente, quaisquer infracções às normas cuja fiscalização lhes incumbe realizar.

2. A eficácia do auto de notícia e o seu valor dependem da confirmação do mesmo pelo superior hierárquico competente.

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

SECÇÃO III

Regime sancionatório

ARTIGO 267

(Sanções gerais)

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

- a) quando a violação se referir a uma generalidade de trabalhadores, o montante da multa a aplicar é, de acordo com a sua gravidade, de cinco a dez salários mínimos;
- b) a não constituição das comissões de segurança no trabalho, nos casos exigidos por lei ou regulamentação colectiva de trabalho, é punida nos termos da alínea anterior, elevando-se para o dobro os respectivos montantes de multa no caso de as mesmas não terem sido constituídas após notificação da Inspecção do Trabalho;
- c) a inobservância do disposto nas normas legais sobre o regime de contratação de mão-de-obra estrangeira em Moçambique é punida com suspensão e multa de cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador estrangeiro em relação ao qual se verifique a infracção;
- d) a falta de comparência dos empregadores ou seus representantes nos serviços da Inspecção do Trabalho, sem causa justificativa, quando notificados para serem ouvidos em declarações, prestar informações, proceder à entrega ou exibição de documentos, em virtude de se ter constatado determinado facto que exija tal procedimento, constitui transgressão punível com multa de cinco a dez salários mínimos;
- e) a prática sucessiva de idêntica contravenção, no período de um ano a contar da data de notificação do auto de notícia correspondente à última contravenção, constitui transgressão agravada, sendo as multas aplicáveis elevadas para o dobro nos seus mínimo e máximo;
- f) sempre que outro valor mais elevado não resulte da aplicação das sanções específicas, a violação de quaisquer normas jurídico-laborais é punida com multa de três a dez salários mínimos por cada trabalhador abrangido.

2. Os agentes da Inspecção só têm o poder de fixar as multas pelo seu mínimo, podendo o empregador liberar-se da multa pelo seu pagamento voluntário ou reclamar ao superior hierárquico, caso em que este pode fazer uma graduação diferente até ao limite máximo da multa.

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

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

ARTIGO 268

(Sanções especiais)

1. O não cumprimento do disposto nos artigos 197, 198, 202 e 207, suspende as garantias previstas no n.º 8 do artigo 202 e constitui infracção disciplinar.

2. O não cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 202 e no n.º 3 do artigo 205 é punido com multa cujo montante varia entre dois e dez salários mínimos.

3. A violação do disposto no n.º 1 do artigo 202 e no n.º 1 do artigo 209, parte final, constitui infracção disciplinar e faz incorrer os trabalhadores em greve em responsabilidade civil e penal, nos termos da lei geral.

4. O empregador que violar o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 203 da presente Lei indemniza os trabalhadores em seis vezes o salário referente ao tempo em que tiver durado o *lock-out*, sem prejuízo da multa que lhe couber pela infracção cometida.

CAPÍTULO X

Disposições finais

ARTIGO 269

(Legislação complementar)

Compete ao Conselho de Ministros regulamentar a presente Lei.

ARTIGO 270

(Norma transitória)

1. É atribuído ao Ministério que tutela a área do trabalho a competência de resolução extrajudicial de conflitos laborais, enquanto os centros de mediação e arbitragem não entrarem em funcionamento.

2. A presente Lei não é aplicável aos factos constituídos ou iniciados antes da sua entrada em vigor, nomeadamente os relativos ao período probatório, férias, aos prazos de caducidade e de prescrição de direitos e procedimentos, bem como formalidades para aplicação de sanções disciplinares e cessação do contrato de trabalho.

3. Para efeitos de celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável às pequenas e médias empresas já constituídas o disposto no n.º 3 do artigo 42 da presente Lei, durante os primeiros dez anos da sua vigência.

4. Para efeitos de indemnização, os contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados na vigência da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, ficam sujeitos ao seguinte regime:

- a) durante os primeiros quinze anos de vigência da presente Lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo da presente Lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea a) do n.º 3 do artigo 130;
- b) durante os primeiros dez anos de vigência da presente Lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo da presente Lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea b) do n.º 3 do artigo 130;
- c) durante os primeiros cinco anos de vigência da presente Lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo da presente Lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea c) do n.º 3 do artigo 130;
- d) durante os primeiros trinta meses de vigência da presente Lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo desta Lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea d) do n.º 3 do artigo 130.

ARTIGO 271

(Direitos adquiridos)

Salvo o disposto no artigo anterior, são salvaguardados os direitos adquiridos pelo trabalhador à data de entrada em vigor da presente Lei.

ARTIGO 272

(Norma revogatória)

1. É revogada a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, exceptuando o disposto no n.º 4 do artigo 270 da presente Lei.

2. São também revogadas as disposições constantes do n.º 2 do artigo 9 e do n.º 2 do artigo 16, ambos da Lei n.º 18/92, de 14 de Outubro.

ARTIGO 273

(Entrada em vigor)

A presente Lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Aprovada pela Assembleia da República aos 11 de Maio de 2007.

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

Promulgada em 17 de Julho de 2007.

Publique-se.

O Presidente da República, ARMANDO EMÍLIO GUEBUZA.

Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 62/2013

de 4 de Dezembro

Havendo necessidade de actualizar o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, ao abrigo do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República e do artigo 269 conjugado com o n.º 5 do artigo 233, ambos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. É aprovado o Regulamento que estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. É revogado o Diploma Legislativo n.º 1706, de 19 de Outubro de 1957 e toda a legislação que contrarie o presente Decreto.

Art. 3. O presente Decreto entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 18 de Junho de 2013.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Alberto Clementino António Vaquina*.

Regulamento que Estabelece o Regime Jurídico de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ARTIGO 1

Objecto

1. O presente Regulamento estabelece o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho.

ARTIGO 2

Âmbito de aplicação

1. Este Regulamento aplica-se aos trabalhadores, nacionais e estrangeiros, por conta de outrem, bem como aos administradores, directores, gerentes ou equiparados.

2. O presente Regulamento não se aplica aos funcionários e agentes do Estado e das Autarquias Locais.

ARTIGO 3

Definições

As definições constam do glossário em anexo, que é parte integrante do presente Regulamento.

ARTIGO 4

Trabalhadores por conta de outrem

Para efeitos do presente Regulamento, trabalhadores por conta de outrem, são todos aqueles que se encontram vinculados a um empregador por contrato individual e colectivo de trabalho, ou equiparados e os praticantes, aprendizes, estagiários assim como os que, considerando-se na dependência económica e jurídica da pessoa servida, lhe prestem em conjunto ou individualmente, determinado serviço.

ARTIGO 5

Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais

O empregador deve adoptar as medidas prescritas nas leis e regulamentos relativos à prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo, entre outras medidas, formar os trabalhadores sobre as normas de prevenção de riscos profissionais.

ARTIGO 6

Proibição de descontos na remuneração

É vedado ao empregador o desconto de qualquer quantia sobre a remuneração dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes da aplicação deste regulamento, sendo nulos os acordos celebrados com esse objectivo.

ARTIGO 7

Sistema e unidade de seguro

1. Os empregadores são obrigados a transferir a responsabilidade para a cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais para entidades seguradoras legalmente autorizadas na República de Moçambique.

2. As entidades empregadoras podem celebrar seguros complementares mais favoráveis.

3. Na data da admissão ao trabalho, o empregador deve possuir um seguro colectivo que abrange o trabalhador, para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

4. Verificando-se alguma das situações referidas no artigo 57 deste regulamento, a responsabilidade nele prevista recai sobre o empregador, sendo a entidade seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações normais.

5. Quando a remuneração declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a entidade seguradora só é responsável em relação àquela remuneração, sendo que o empregador responde, neste caso, pela diferença e pelas despesas efectuadas com a assistência médica, medicamentosa e transporte, na respectiva proporção.

6. A declaração de remunerações inferiores ao real para efeitos de pagamento de apólice constitui violação do presente Regulamento e é passível de sanções.

7. Para cumprimento integral dos números anteriores deste artigo, a entidade a quem cabe a supervisão de seguros em Moçambique adopta providências de modo a evitar fraudes, omissões ou insuficiências nas declarações quanto ao pessoal e à remuneração.

ARTIGO 8

Apólice uniforme

1. A apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais adequada às diferentes profissões e actividades, de harmonia com os princípios

estabelecidos neste regulamento, é aprovada pela entidade a quem cabe a supervisão de seguros em Moçambique, ouvidas as associações representativas das empresas de seguros.

2. A apólice uniforme deve obedecer ao princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco de acidente e doença profissional, considerando a natureza da actividade e as condições de prevenção nos locais de trabalho.

3. É prevista na apólice uniforme a revisão do valor do prémio, por iniciativa da seguradora ou a pedido do empregador, com base na modificação efectiva das condições de prevenção de acidentes nos locais de trabalho e de doenças profissionais.

4. São nulas as cláusulas que contrariem os direitos ou garantias estabelecidos na apólice uniforme prevista neste artigo.

CAPÍTULO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes de trabalho

ARTIGO 9

Conceito de acidente de trabalho

1. Acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador por conta de outrem lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.

2. Considera-se ainda acidente de trabalho o que ocorra:

- a) Na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;
- b) Antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;
- c) Por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo do trabalho normal, se verificar enquanto o trabalhador executa ordens ou realiza serviços sob direcção e autoridade do empregador;
- d) Na execução de serviços, ainda que não profissionais, fora do local e tempo de trabalho, prestados espontaneamente pelo trabalhador ao empregador de que possa resultar proveito económico para este;
- e) No local onde ao trabalhador deve ser prestado qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins.

ARTIGO 10

Prova de origem da lesão

1. A lesão contraída nas circunstâncias referidas no artigo anterior presume-se até prova em contrário, consequência de acidente de trabalho.

2. Se a lesão resultante do acidente de trabalho não tiver manifestação imediata, compete ao sinistrado ou aos seus beneficiários legais provar que foi consequência dele.

3. Para o efeito do estabelecido no número anterior o trabalhador deve ser referido à Junta Nacional de Saúde pela Inspeção-Geral do Trabalho.

ARTIGO 11

Descaracterização de acidente de trabalho

1. O empregador não está obrigado a indemnizar o acidente que:

- a) For intencionalmente provocado pelo próprio sinistrado;
- b) Resultar de negligência indesculpável do sinistrado, por acto ou omissão de ordens expressas, recebidas de pessoas a quem estiver profissionalmente subordinado;
- c) Resultar dos actos da vítima que diminuam as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela natureza particular do trabalho;
- d) For consequência de ofensas corporais voluntárias, excepto se estas tiverem relação imediata com outro acidente ou a vítima as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe;
- e) Advier da privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, excepto se a privação derivar da própria prestação do trabalho, ou se o empregador, conhecendo o estado do sinistrado consentir na prestação;
- f) Provier de caso de força maior, salvo se constituir risco normal da profissão ou se produzir durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto.

2. A verificação das circunstâncias previstas no presente artigo não dispensa aos empregadores a obrigação da prestação dos primeiros socorros aos trabalhadores sinistrados e do seu transporte para uma unidade sanitária.

ARTIGO 12

Predisposição patológica e incapacidade

1. A predisposição patológica da vítima do acidente não exclui o direito à reparação integral, salvo quando esta tiver sido ocultada no momento da sua admissão.

2. Quando a lesão ou doença for agravada por lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada por acidente, a incapacidade avaliar-se-á como se tudo dele resultasse, a não ser que pela lesão ou doença anterior o sinistrado já esteja a receber pensão ou tenha recebido um capital nos termos do artigo 52 deste regulamento.

3. No caso de o sinistrado estar afectado por incapacidade permanente anterior ao acidente, a reparação será apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente.

4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando do acidente resulte a inutilização ou danificação dos aparelhos de prótese de que o sinistrado já era portador, o mesmo terá direito à sua reparação ou substituição.

5. O sinistrado tem igualmente direito à reparação da lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento da lesão ou doença resultante de um acidente de trabalho e que seja consequência de erros médicos.

ARTIGO 13

Incapacidade para o trabalho

1. Os acidentes de trabalho podem determinar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho.

2. A incapacidade temporária ou permanente pode ser parcial ou absoluta.

ARTIGO 14

Entidade responsável pelas pensões e indemnizações

As entidades responsáveis pelas pensões, indemnizações e demais encargos provenientes de acidentes de trabalho são:

- a) As pessoas singulares e as colectivas de direito privado ou direito público, não abrangidas por legislação especial, e que beneficiam do trabalho do sinistrado;
- b) A entidade contratada ou subcontratada, quando se obriga respectivamente para com a entidade contratante ou com a contratada a prestar serviços e não esteja sob a direcção efectiva destas.

ARTIGO 15

Direito a assistência

Todos os trabalhadores por conta de outrem têm direito à assistência médica e medicamentosa imediata em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.

ARTIGO 16

Direito à reparação

1. Todo o trabalhador por conta de outrem tem direito à reparação, em caso de acidente de trabalho e doença profissional, salvo quando resulte de embriagues, de estado de drogado ou de intoxicação voluntária da vítima.

2. O direito à reparação por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, pressupõe um esforço do empregador para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com a sua capacidade residual.

3. Na impossibilidade de enquadrar o trabalhador nos termos descritos no número anterior, o empregador pode rescindir o contrato, devendo neste caso indemnizar o trabalhador segundo o regime da rescisão com justa causa por parte do trabalhador, nos termos estabelecidos na Lei do Trabalho.

ARTIGO 17

Despedimento durante a incapacidade temporária

O despedimento sem justa causa do trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei, caso opte pela não reintegração, o direito a uma indemnização igual à prevista no n.º 3 do artigo anterior.

ARTIGO 18

Acidente originado por outro trabalhador ou terceiros

1. Quando o acidente for causado por outro trabalhador ou terceiro, o direito à reparação não prejudica o direito de acção contra aquele, nos termos da lei geral.

2. Se o sinistrado receber de outro trabalhador ou de terceiros, indemnização superior à devida pela entidade responsável, esta considera-se desonerada da respectiva obrigação e tem direito a ser reembolsada pelo sinistrado das quantias que tiver pago ou despendido.

3. Se a indemnização arbitrada ao trabalhador ou terceiro a favor do sinistrado for inferior ao valor total dos benefícios conferidos em consequência do acidente ou da doença, a desoneração da responsabilidade será limitada àquele valor, devendo a entidade responsável assumir o valor respeitante à diferença.

4. A entidade responsável que houver pago a indemnização pelo acidente tem o direito de regresso contra os indivíduos referidos no número 1 deste artigo, se o sinistrado não lhes houver exigido judicialmente a indemnização no prazo de um ano a contar da data do acidente.

5. O empregador e a seguradora são titulares do direito de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exigir aos responsáveis pelo acidente, a indemnização a que se refere este artigo.

6. Em qualquer dos casos não é permitido receber duas indemnizações pelo mesmo acidente.

ARTIGO 19

Tipo de prestações

1. As prestações para reparação por acidentes de trabalho e doenças profissionais, podem ser em espécie e em dinheiro.

2. As prestações em espécie são de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar ou quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa.

3. As prestações em dinheiro são as que se destinam:

- a) A indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho;
- b) A indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial;
- c) A pensão de sobrevivência para os familiares do sinistrado;
- d) Ao subsídio de funeral;
- e) Ao subsídio por morte;
- f) Ao suplemento de indemnização.

SECÇÃO II

Doenças profissionais

ARTIGO 20

Conceito de doença profissional

1. Para efeitos do presente regulamento, considera-se doença profissional toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza química, biológica, física e psíquica que resulte de actividade profissional e directamente relacionada com ela.

2. São consideradas doenças profissionais, entre outras constantes da Lista Nacional de Doenças Profissionais, nomeadamente, as resultantes de:

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

3. Se a doença de que padece o trabalhador não constar da Lista Nacional das Doenças Profissionais, mas havendo uma relação entre ela e o ambiente laboral, o médico assistente deve comprovar a existência dessa relação, constituindo-se assim o trabalhador no direito à reparação, nos termos definidos neste Regulamento.

4. As indústrias ou profissões com maior propensão de provocar doenças profissionais constam de regulamentação específica.

ARTIGO 21

Actualização da lista de doenças profissionais

A lista de doenças profissionais referida no n.º 2 do artigo anterior será revista e actualizada, sempre que se mostrar necessário, por diploma do Ministro que superintende a área da Saúde.

ARTIGO 22

Comissão Técnica Conjunta

Para os efeitos estabelecidos no artigo anterior, os Ministros que superintendem as áreas do Trabalho e da Saúde criarão por Diploma Ministerial conjunto, uma comissão composta por técnicos dos dois Ministérios para proceder estudos e análise das matérias relativas a higiene, segurança e saúde no trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais.

ARTIGO 23

Prova das doenças profissionais

1. Para o trabalhador beneficiar das disposições deste regulamento relativamente às doenças profissionais, terá de provar:

- a) Que é portador de uma das doenças constantes da Lista Nacional de Doenças Profissionais, devendo apresentar um mapa passado pela Junta Nacional de Saúde, elaborado em triplicado destinando-se um à empresa, outro ao trabalhador e ao arquivo na Junta Provincial de Saúde;
- b) Que trabalha habitualmente em alguma das actividades susceptíveis de provocar doenças profissionais ou que esteve sujeito ao risco dessa doença por virtude da sua actividade profissional.

2. A prova destes factos constitui presunção de que a doença de que padece o trabalhador está relacionada com o trabalho prestado.

ARTIGO 24

Intervenção da Inspecção Geral do Trabalho e do Ministério Público

1. Para efeitos de obtenção da prova referida no n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador deve solicitar ao seu empregador a emissão de guia para se apresentar à Junta Provincial de Saúde para efeitos de exames médicos.

2. Em caso de o empregador se recusar a fornecer ao trabalhador a guia referida no número anterior, este pode recorrer à Inspecção do Trabalho local que notificará a empresa para, no prazo de três dias, se apresentar munida do processo individual do trabalhador e da guia devidamente preenchida.

3. Expirado o prazo referido no número anterior sem que o empregador se tenha apresentado, a Inspeção Geral do Trabalho, oficiosamente, fornece ao trabalhador a guia para se apresentar à Junta Provincial de Saúde e autua imediatamente o faltoso, nos termos estabelecidos na Lei do Trabalho.

4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o Ministério Público pode, em face de uma participação, referir o trabalhador à Junta Provincial de Saúde para efeitos de exames médicos.

5. As despesas feitas pelo trabalhador com as deslocações referidas nos números anteriores correm a conta do empregador, quer directamente, quer a título de direito de regresso.

ARTIGO 25

Doença profissional manifestada após a cessação do contrato de trabalho

1. Se a doença profissional manifestar-se depois da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador conserva o direito de assistência e indemnização.

2. Cabe ao trabalhador o ónus de prova do nexo de causalidade entre o trabalho prestado e a doença de que padece.

3. Se a doença profissional contraída numa empresa for agravada noutra com mesmo ramo de actividade haverá partilha proporcional de responsabilidades.

4. Para o efeito do estabelecido no número anterior o trabalhador deve ser referido à Junta Nacional de Saúde pela Inspeção-Geral do Trabalho.

5. Na circunstância em que a doença profissional é detectada após a falência ou encerramento da empresa, e não havendo seguro constituído ou este seja insuficiente, a responsabilidade pelo sinistrado será, excepcionalmente, assumida pelo Instituto Nacional de Segurança Social, desde que o mesmo preencha os requisitos para se beneficiar da prestação nos termos da respectiva legislação.

CAPÍTULO III

Participação do acidente de trabalho e doença profissional

ARTIGO 26

Participação do acidente de trabalho e doença profissional

1. A ocorrência de qualquer acidente de trabalho ou diagnóstico de uma doença profissional, bem como as suas consequências, deve ser participada ao empregador ou seu representante legal, verbalmente ou por escrito, nas quarenta e oito horas seguintes, pelo trabalhador sinistrado ou interposta pessoa, salvo se estes o presenciaram ou dele vieram a ter conhecimento no mesmo período.

2. Se o estado do sinistrado ou outra circunstância impeditiva não permitir o cumprimento do disposto no número anterior, o prazo contar-se-á a partir da data da cessação do impedimento.

3. Se a lesão se revelar ou for reconhecida em data posterior à do acidente, o prazo contar-se-á a partir da data da revelação ou do reconhecimento.

4. Quando o sinistrado não participar o acidente tempestivamente e por tal motivo tiver sido impossível ao empregador ou ao seu representante legal prestar-lhe a assistência necessária, a incapacidade judicialmente reconhecida como consequência daquela falta não confere direito às prestações previstas no presente regulamento, na medida em que dela tenha resultado.

ARTIGO 27

Comunicação da entidade empregadora

1. O empregador deve comunicar os acidentes de trabalho e doenças profissionais à Inspeção Geral do Trabalho nos termos estabelecidos na Lei do Trabalho e no Regulamento da Inspeção Geral do Trabalho, bem como ao Ministério que tutela o sector em que se insere a empresa.

2. O empregador que tenha feito o seguro dos seus trabalhadores deve participar, por escrito, à entidade seguradora, no prazo estabelecido pela respectiva apólice.

3. O empregador que não tenha transferido a sua responsabilidade deve comunicar por escrito ao Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho, a ocorrência de acidente de trabalho ou diagnóstico de doença profissional, independentemente das consequências dele resultantes e de qualquer apreciação das condições legais de reparação, no prazo de oito dias contados a partir da data da participação a que se refere o artigo anterior ou data do conhecimento do acidente, quando o sinistrado tenha estado impossibilitado de fazer ou mandar fazer essa participação no prazo legal.

ARTIGO 28

Trabalho a bordo de embarcações

1. Se o sinistrado for inscrito marítimo, a participação deverá ser feita pelo capitão do barco ao capitão do porto onde ocorreu o acidente ou onde o barco primeiro atracar se aquele tiver ocorrido no mar, contando-se o prazo desde a data do acidente ou da chegada.

2. Na hipótese do número anterior o capitão do porto fará imediata remessa da participação para o Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho.

ARTIGO 29

Participação das empresas de seguros

As empresas de seguros devem participar ao Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho, por escrito, no prazo de três dias a contar da alta, os acidentes de trabalho que tenham resultado em incapacidade permanente absoluta ou parcial e, imediatamente logo que tiverem conhecimento, aqueles que tenham resultado em morte.

ARTIGO 30

Faculdade de participação

Nos prazos referidos nos artigos anteriores, a participação do acidente de trabalho ou doença profissional ao Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho, pode também ser feita:

- a) Pelo sinistrado, directamente ou por interposta pessoa;
- b) Pela autoridade que tenha tomado conhecimento do acidente de trabalho, quando o sinistrado seja incapaz;
- c) Pelo director do estabelecimento hospitalar, acção social ou prisional onde o sinistrado se encontrava, tendo o acidente ocorrido ao serviço de outra entidade.

ARTIGO 31

Participação obrigatória em caso de morte

Todas as instituições sanitárias são obrigadas a participar ao Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho e à Inspecção Geral do Trabalho, o falecimento de qualquer trabalhador sinistrado e, da mesma forma, participar à pessoa ao cuidado de quem ele esteve.

ARTIGO 32

Formalidades de participação

A participação do acidente de trabalho ou doença profissional ao Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho deve obedecer aos procedimentos estabelecidos nas normas processuais e no caso de morte, a participação deve ser acompanhada de certidão de óbito.

CAPÍTULO IV

Socorros aos sinistrados e seu tratamento

ARTIGO 33

Socorro e assistência do sinistrado

1. O empregador ou seu representante legal são obrigados a prestar ao sinistrado assistência médica e medicamentosa, assegurar-lhe o transporte e estadia em condições impostas pela natureza da lesão ou doença.

2. O internamento e os tratamentos devem ser feitos em estabelecimentos hospitalares adequados ao restabelecimento e reabilitação do sinistrado.

3. O fornecimento ou pagamento de transporte e a estadia abrangem as deslocações e permanência necessárias à observação e tratamento e às exigidas para comparência a actos judiciais.

4. O direito a transporte e estadia será extensivo a pessoa que acompanhar o sinistrado quando a natureza da lesão ou doença o exigirem.

ARTIGO 34

Local da assistência médica

1. A assistência médica e medicamentosa deve ser prestada na unidade sanitária da localidade onde se realizavam os trabalhos em que se deu o sinistro ou na unidade sanitária do local de residência do sinistrado, dependendo de onde se ofereça assistência mais adequada.

2. A assistência médica e medicamentosa referida no número anterior poderá, no entanto, ser prestada em qualquer outro local por falta de condições adequadas no local do sinistro ou mediante acordo entre o sinistrado e a entidade responsável.

ARTIGO 35

Observância de prescrições médicas e cirúrgicas

1. Os sinistrados devem submeter-se ao tratamento e observar as prescrições médicas necessárias à cura da lesão ou recuperação da capacidade para o trabalho, feitas pelo médico designado.

2. Não confere direito às prestações estabelecidas neste Regulamento a incapacidade judicialmente reconhecida como consequência de injustificada recusa ou falta de observância das prescrições médicas.

3. Considera-se sempre justificada a recusa de intervenção cirúrgica quando, pela sua natureza ou pelo estado do sinistrado, ponha em risco a vida deste, desde que devidamente fundamentado pelo parecer do médico assistente.

ARTIGO 36

Despesas com hospitalização

As despesas com a hospitalização de qualquer sinistrado no trabalho são pagas pela entidade responsável, que deve, para esse efeito, assinar termo de responsabilidade acompanhado de um depósito de garantia, ou apresentar outro tipo de garantia.

ARTIGO 37

Termo de responsabilidade

1. No caso de a entidade responsável se recusar a assinar o termo de responsabilidade, o médico assistente deve assistir o sinistrado e referir a ocorrência ao director da unidade sanitária que enviará, de imediato, a participação à Inspecção-Geral do Trabalho e ao Ministério Público para procedimentos subsequentes.

2. O Ministério Público desencadeará todo o processo com vista ao cumprimento do estipulado por lei referente ao direito de assistência ao trabalhador sinistrado.

3. Para o efeito de pagamento das despesas pela entidade responsável o director da unidade sanitária deve requerer ao Ministério Público, no prazo prescricional de trinta dias, a junção ao respectivo processo das notas dos honorários clínicos e das despesas efectuadas com a hospitalização.

ARTIGO 38

Assistência médica

1. A entidade responsável tem o direito de designar o médico assistente do sinistrado.

2. O sinistrado poderá, no entanto, recorrer a qualquer médico nos seguintes casos:

- a) Se a entidade responsável ou quem a represente não nomear médico assistente ou enquanto o não fizer;
- b) Se a entidade responsável ou quem a represente não se encontrar no local do acidente e houver urgência na prestação dos primeiros socorros;
- c) Se a entidade responsável renunciar ao direito de escolher o médico assistente;
- d) Quando lhe for dada alta sem melhoria clínica, o sinistrado deve requerer ao director clínico da respectiva unidade sanitária, uma nova avaliação para a confirmação do seu estado.

3. Enquanto não houver médico assistente designado, será como tal considerado, para todos os efeitos legais, o médico que tratar o sinistrado.

4. Quando não satisfeito com o atendimento do director clínico o sinistrado pode interpor recursos hierárquicos, contenciosos, bem como à Ordem dos Médicos de Moçambique.

ARTIGO 39

Substituição legal do médico assistente

Durante o internamento hospitalar, o médico assistente será substituído nas suas funções por um médico do mesmo hospital, embora o mesmo conserve o direito de acompanhar a evolução clínica do sinistrado em coordenação com o médico substituto.

ARTIGO 40

Contestação das resoluções do médico assistente

O sinistrado ou a entidade responsável têm o direito de não se conformar com as resoluções do médico assistente ou de quem legalmente o substituir.

ARTIGO 41

Solução de divergências

1. Quaisquer divergências entre o sinistrado e o médico assistente ou substituto legal deste, são referidos ao director clínico da instituição.

2. Não se sentindo satisfeito com a resolução do director clínico, o sinistrado pode recorrer ao colégio de especialidade na Ordem dos Médicos de Moçambique.

3. As resoluções referidas nos números anteriores devem constar de documento escrito e delas podem os interessados reclamar, mediante requerimento fundamentado, para o Magistrado do Ministério Público na fase conciliatória e para o Juiz, na fase contenciosa, que decidirá definitivamente.

4. Nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 do presente artigo, se vier a ter lugar um processo emergente de acidente de trabalho, é aquele apenso a este.

ARTIGO 42

Boletim de exame ou de alta

1. No acto de admissão do sinistrado, o médico assistente deve emitir um boletim de exame, em que descreverá as doenças ou lesões que encontrar, a sintomatologia apresentada, os tratamentos efectuados e o tempo previsto para a cura clínica.

2. Quando terminar o tratamento do sinistrado e este estiver em condições de trabalhar ou apresentar estado de cronicidade, o médico assistente emitirá um boletim de alta.

3. A entidade responsável deve remeter o boletim de alta à Junta Provincial de Saúde para efeitos de avaliação do grau de incapacidade do sinistrado.

4. Os resultados da avaliação referida no número anterior devem ser remetidos ao Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho competente, pela entidade responsável no prazo de três dias, a contar da sua recepção.

5. O preenchimento de atestados médicos e dos boletins de exame e de alta respeitante a sinistrados do trabalho bem como os diários de assistência prestada é obrigatório e será custeado pela entidade responsável.

ARTIGO 43

Dever de assistência

Nenhum médico pode negar a prestar a assistência aos sinistrados do trabalho quando sejam solicitados pela entidade responsável ou pelos próprios sinistrados, nos casos em que lhes é permitida a escolha do médico assistente.

ARTIGO 44

Requisição pelo Ministério Público junto do Tribunal

A entidade responsável, os hospitais e estabelecimentos análogos são obrigados a fornecer ao Ministério Público junto do Tribunal do Trabalho, logo que lhes sejam requisitados, todos os esclarecimentos e documentos relativos a assistência médica, medicamentosa e exames complementares de diagnósticos relacionados com os acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

CAPÍTULO V

Pensões e indemnizações

SECÇÃO III

Prestações por morte

ARTIGO 45

Pensão de sobrevivência

1. Se do acidente resultar a morte, as pensões anuais serão as seguintes:

- a)* 60% da remuneração anual do sinistrado para o cônjuge ou a pessoa em união de facto;
- b)* 60% da remuneração anual do sinistrado para o cônjuge judicialmente separado à data do acidente e com direito a alimentos até ao limite do montante dos alimentos fixados judicialmente;
- c)* 25% da remuneração anual para os filhos, incluindo os nascituros e adoptados à data do acidente, até perfazerem 18, 21 ou 25 anos, se estiverem a frequentar o ensino básico, secundário ou superior respectivamente ou sem limite de idade quando afectados de doença física ou mental que os torne absolutamente incapazes para o trabalho; 30% da remuneração anual do sinistrado se for apenas um, 50% se forem dois ou mais, recebendo o dobro destes montantes, até ao limite de 80% da remuneração anual do sinistrado, se forem órfãos de pai e mãe;
- d)* Aos descendentes e quaisquer parentes sucessíveis à data do acidente até perfazerem 18, 21 ou 25 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino básico, secundário ou curso equiparado ou o ensino superior, ou sem limite de idade quando afectados de doença física ou mental que os torne absolutamente incapazes para o trabalho, desde que o sinistrado contribuisse com regularidade para o seu sustento: a cada, 15% da remuneração anual do sinistrado, não podendo o total das pensões exceder 80% desta.

2. Se não houver cônjuge, pessoa em união de facto ou filhos com direito a pensão, os parentes incluídos na alínea *d)* do número anterior e nas condições nele referidas receberão, cada um, 15% da remuneração do sinistrado, não podendo o total das pensões exceder 80% da remuneração do sinistrado, para o que se procederá a rateio, se necessário.

3. Qualquer das pessoas referidas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 que contraia casamento ou união de facto receberá, por uma só vez, o dobro do valor da pensão anual e extingue o direito à respectiva pensão, excepto se já tiver ocorrido a remição total da pensão.

4. Se por morte do sinistrado houver concorrência entre os beneficiários referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, é a pensão repartida na proporção dos respectivos direitos.

5. São equiparados aos filhos para efeito do disposto na alínea c) do n.º 1 os enteados do sinistrado, desde que este estivesse obrigado à prestação de alimentos, nos termos da legislação aplicável.

ARTIGO 46

Acumulação e rateio das pensões por morte

1. As pensões referidas no artigo anterior são acumuláveis, mas o seu total não poderá exceder 80% da remuneração do sinistrado.

2. Se as pensões referidas na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior adicionadas às previstas nas alíneas a), b) e c) excederem 80% da remuneração anual do sinistrado, serão as prestações sujeitas a rateio, enquanto esse montante se mostrar excedido.

3. Se o cônjuge sobrevivente falecer durante o período em que a pensão é devida aos filhos, será esta aumentada, nos termos da parte final da alínea c) do n.º 1 do artigo anterior.

4. As pensões dos filhos do sinistrado serão, em cada mês, as correspondentes ao número dos que, com direito a pensão, estiverem vivos nesse mês.

5. As pensões começam a vencer no dia seguinte ao da morte.

ARTIGO 47

Subsídio por morte

1. O subsídio por morte é igual a seis vezes a remuneração mensal do sinistrado, sendo atribuído:

- a) Metade ao cônjuge ou à pessoa em união de facto e metade aos filhos;
- b) Por inteiro ao cônjuge ou pessoa em união de facto, não havendo filhos ou aos filhos não havendo cônjuge sobrevivente ou pessoa em união de facto.

2. Se o sinistrado não deixar beneficiários referidos no número anterior, o subsídio por morte é repartido em partes iguais pelos ascendentes.

ARTIGO 48

Subsídio de funeral

1. O subsídio de funeral é igual a duas vezes o salário mínimo do sector da actividade da empresa do sinistrado, pago de uma única vez ao cônjuge sobrevivente ou a quem provar ter suportado as despesas com o funeral.

2. Se o falecimento ocorrer quando o trabalhador encontrar-se na situação de transferido para fora da sua habitual residência, as despesas inerentes a transladação correm por conta da entidade responsável.

ARTIGO 49

Revisão da pensão

1. Quando se verifique modificação da capacidade de ganho do sinistrado proveniente de agravamento, recidiva, recaída ou melhoria da lesão ou doença que

deu origem à reparação, ou de intervenção clínica ou aplicação de prótese ou ainda de formação ou reconversão profissional, as prestações poderão ser revistas e aumentadas, reduzidas ou extintas, de harmonia com a alteração verificada.

2. Qualquer interessado poderá requerer a revisão da pensão por incapacidade permanente, alegando modificação nessa incapacidade, desde que, sobre a data da fixação da pensão ou da última revisão, tenham decorrido mais de seis meses e menos de cinco anos, mediante a apresentação do mapa de Junta Nacional de Saúde.

3. Nos casos de doenças profissionais de carácter evolutivo não é aplicável o disposto no número anterior, podendo requerer-se a revisão em qualquer tempo.

ARTIGO 50

Cálculo das prestações

1. As indemnizações por incapacidade temporária absoluta ou parcial são calculadas com base na remuneração diária, auferida à data do acidente, quando esta represente remuneração normalmente recebida pelo sinistrado.

2. As pensões por morte e por incapacidade permanente, absoluta ou parcial, são calculadas com base na remuneração anual ilíquida normalmente recebida pelo sinistrado.

ARTIGO 51

Remuneração

1. Considera-se remuneração mensal o que, nos termos do contrato individual ou colectivo ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2. A remuneração compreende o salário e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3. Entende-se por remuneração anual o produto de doze vezes a remuneração mensal a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade.

4. Se a remuneração correspondente ao dia do acidente não representar a remuneração regular, será esta calculada pela média tomada com base nos dias de trabalho e correspondente a retribuições auferidas pelo sinistrado no período de um ano anterior ao acidente. Na falta destes elementos, o cálculo far-se-á segundo a prudente ponderação do Magistrado do Ministério Público, tendo em atenção a natureza do trabalho prestado, a categoria profissional do sinistrado e os usos da profissão.

5. Na reparação emergente de doenças profissionais, as indemnizações e pensões serão calculadas com base na remuneração da categoria do doente na data do diagnóstico final da doença.

6. Se o sinistrado for aprendiz ou estagiário, a pensão a que este tem direito terá por base a remuneração anual média ilíquida de um trabalhador da mesma empresa ou empresa similar e categoria profissional correspondente à formação, aprendizagem ou estágio.

7. Em nenhum caso a remuneração pode ser inferior à que resulte da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

8. O disposto no n.º 1 deste artigo é aplicável ao trabalho não regular e aos trabalhadores a tempo parcial.

9. A ausência ao trabalho para efectuar quaisquer exames com o fim de caracterizar o acidente ou a doença, ou para o seu tratamento, ou ainda para a aquisição, substituição ou arranjo de próteses, não determina perda de remuneração.

SECÇÃO IV

Prestações por incapacidade

ARTIGO 52

Pensões

Se o acidente ocasionar incapacidade de trabalho permanente ao sinistrado, este terá direito as seguintes prestações:

- a) Na incapacidade permanente absoluta – pensão anual e vitalícia igual a 90% da remuneração anual;
- b) Na incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30% – pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho;
- c) Na incapacidade permanente parcial inferior a 30% – capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

ARTIGO 53

Indemnizações

Se o acidente ocasionar incapacidade de trabalho temporária ao sinistrado, este terá direito às seguintes prestações:

- a) Na incapacidade temporária absoluta – indemnização diária igual a 70% da remuneração;
- b) Na incapacidade temporária parcial – indemnização diária igual a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

ARTIGO 54

Remuneração do dia do acidente e vencimento das prestações

- 1. A remuneração correspondente ao dia do acidente é paga pelo empregador.
- 2. As indemnizações por incapacidade temporária absoluta ou parcial começam a vencer-se no dia seguinte ao do acidente e as pensões por incapacidade permanente absoluta ou parcial, no dia seguinte ao da alta.
- 3. A fixação das pensões e indemnizações por incapacidade não prejudica o direito do sinistrado à assistência médica e medicamentosa necessária para a sua completa recuperação.

ARTIGO 55

Modo de fixação da pensão provisória

1. Nos casos de incapacidade permanente será estabelecida uma pensão provisória entre o dia seguinte ao da alta e o momento da fixação da pensão definitiva.

2. Sem prejuízo do disposto no código do processo de trabalho a pensão provisória por incapacidade permanente igual ou superior a 30% é atribuída pela entidade responsável e calculada nos termos do artigo anterior do presente regulamento com base na desvalorização definida pela Junta Nacional de Saúde.

3. A pensão provisória por incapacidade permanente inferior a 30% é atribuída pela entidade responsável e calculada nos termos do artigo anterior do presente regulamento com base no coeficiente da desvalorização definida pela Junta Nacional de Saúde.

4. Os montantes pagos nos termos dos números anteriores são considerados aquando da fixação final da pensão ou indemnização, devendo haver correcção de eventuais diferenças entre a pensão provisória e definitiva.

ARTIGO 56

Actualização das pensões

1. As pensões previstas neste regulamento serão actualizadas periodicamente pela entidade responsável sempre que se registar variação do salário mínimo nacional.

2. Para os efeitos do número anterior a actualização não pode ser inferior a 60% do salário mínimo nacional aplicável no ramo de atividade a que pertencia o sinistrado.

ARTIGO 57

Casos especiais de reparação

1. Quando o acidente tiver sido provocado dolosamente pelo empregador ou seu representante, ou resultar de falta de condições de segurança no trabalho, as prestações são assumidas pelo empregador e fixam-se segundo as regras seguintes:

- a) Nos casos de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, e de morte serão iguais à remuneração do sinistrado;
- b) Nos casos de incapacidade permanente absoluta ou parcial terão por base a redução de capacidade resultante do acidente.

2. Se tiver sido transferida a responsabilidade, a entidade seguradora responderá apenas subsidiariamente pelos encargos normais provenientes do acidente, depois de excutidos os bens da entidade empregadora, tomando-se por base a remuneração declarada.

3. O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade por danos morais nos termos da lei geral nem a responsabilidade criminal em que o empregador ou o seu representante, tenha incorrido.

4. Se o empregador satisfizer as prestações por acidente provocado pelo seu representante, tem direito de regresso contra este.

ARTIGO 58

Fornecimento de próteses

O sinistrado tem direito ao fornecimento e à renovação normal, por conta do empregador dos aparelhos de prótese necessários para seu uso, ou a uma indemnização suplementar respectiva do seu custo.

ARTIGO 59

Acordo entre o empregador e o sinistrado

1. O empregador pode celebrar acordo com o sinistrado ou com os seus sucessores no respectivo direito quanto a assistência médica, medicamentosa, pensões e indemnizações legais.

2. O Ministério Público remeterá ao Tribunal do Trabalho o acordo juntamente com a participação, nos dez dias seguintes à remessa dela, e deve ser acompanhado do boletim de exame, se ainda não tiver sido enviado e o de alta, se esta tiver sido dada, assim como o Mapa de avaliação da incapacidade passado pela Junta Nacional de Saúde.

ARTIGO 60

Obrigações de prestar caução

1. Os empregadores são obrigados a caucionar o pagamento das pensões de acidentes de trabalho em que tenham sido condenadas, ou a que se tenham obrigado por acordo homologado, quando não haja ou seja insuficiente o seguro, salvo se celebrarem junto de uma empresa de seguros um contrato específico de seguro de pensões.

2. A caução pode ser feita por depósito em numerário, títulos da dívida pública, por afectação ou hipoteca de imóveis ou garantia bancária.

3. A caução é feita á ordem do Tribunal do Trabalho competente nos prazos fixados pelo juiz da causa.

4. Os títulos da dívida pública são avaliados, para efeitos de caução, pela última cotação na bolsa e os imóveis e empréstimos hipotecários pelo valor matricial corrigidos dos respectivos prédios, competindo ao Ministério Público apreciar e emitir parecer sobre a idoneidade dos caucionamentos.

5. Serão obrigatoriamente seguros contra incêndio os imóveis sujeitos a este risco.

6. Sempre que se verificar que a caução prestada é insuficiente, deve ser reforçada observando-se as regras fixadas nos números anteriores do presente artigo.

ARTIGO 61

Intervenção da entidade responsável pela supervisão de seguros

1. Compete à entidade responsável pela supervisão de seguros determinar o valor da caução das pensões, quando não exista ou seja insuficiente o seguro das responsabilidades das entidades empregadoras.

2. Compete igualmente à entidade referida no número anterior emitir parecer sobre a transferência da responsabilidade das pensões de acidentes de trabalho para as empresas de seguros.

3. O valor da caução das pensões será calculado de acordo com as tabelas práticas a que se refere o artigo 66, acrescidas de 10%.

ARTIGO 62

Determinação da incapacidade

A determinação da incapacidade é efectuada de acordo com a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, que será revista e actualizada por uma comissão cuja composição, competência e modo de funcionamento são fixados por diploma do Ministro que superintende a área da Saúde.

ARTIGO 63

Formulários obrigatórios

1. As participações, os boletins de exame e alta e os outros formulários referidos neste regulamento, que podem ser impressos por meios informáticos, obedecem aos modelos aprovados oficialmente, devendo ser rigorosa e integralmente preenchidos e assinados, de forma indelével e facilmente legível.

2. Todos os documentos necessários ao cumprimento deste diploma são devidos ao imposto de selo nos termos do respectivo Código bem como os emolumentos, custas ou taxas, passados em qualquer repartição pública.

CAPÍTULO VI

Remição e revisão

ARTIGO 64

Condições de remição

1. São obrigatoriamente remidas as pensões anuais:

- a) Devidas a sinistrados e beneficiários legais de pensões vitalícias que não sejam superiores a dez vezes o salário mínimo nacional mais elevado à data da fixação da pensão;
- b) Devidas a sinistrados, independentemente do valor da pensão anual, por incapacidade permanente e parcial inferior a 30%.

2. Podem ser parcialmente remidas, a requerimento dos pensionistas ou das entidades responsáveis e com autorização do tribunal competente, as pensões anuais vitalícias correspondentes a incapacidade igual ou superior a 30% ou as pensões anuais vitalícias de beneficiários em caso de morte, desde que cumulativamente respeitem os seguintes limites:

- a) A pensão sobrança não pode ser inferior a seis vezes o salário mínimo nacional mais elevado;

- b) O capital da remição não pode ser superior ao que resultaria de uma pensão calculada com base numa incapacidade de 30%.

ARTIGO 65

Formalidades para remição

1. O sinistrado ou os interessados na remição de qualquer pensão devem requerê-la, se não for obrigatória, ao juiz do respectivo processo, que se a autorizar, designa o dia para o sinistrado ou seu procurador bastante receber, por termo nos autos, o capital da remição.

2. Do termo constará o nome do sinistrado, a quantia que anualmente recebia como pensão e o nome ou firma da entidade responsável.

3. A remição pode também ser efectuada por acordo extrajudicial feito em triplicado, sempre sujeito à homologação do juiz do respectivo processo.

ARTIGO 66

Cálculo do capital

As bases técnicas aplicáveis ao cálculo do capital de remição das pensões bem como as tabelas práticas de cálculo dos capitais de remição, serão fixados por despacho do ministro que superintende a área das finanças.

ARTIGO 67

Direitos não afectados pela remição

A remição não prejudica:

- a) O direito as prestações em espécie;
- b) O direito de o sinistrado requerer a revisão da sua pensão;
- c) Os direitos atribuídos aos beneficiários legais do sinistrado, se este vier a falecer em consequência do acidente;
- d) A actualização da pensão remanescente no caso da remição parcial ou resultante da revisão da pensão.

CAPÍTULO VII

Prescrição de direitos

ARTIGO 68

Prescrição do direito às prestações

1. O direito às prestações fixadas neste Regulamento prescreve, se não for exigido, no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado, ou da data do acidente, se este ocasionar morte ou determinar incapacidade permanente absoluta ou parcial.

2. As prestações estabelecidas por decisão judicial, ou por acordo das partes, quer vencidas, quer vincendas, prescrevem no prazo de três anos, a partir da data do seu vencimento. Se não tiver sido feito qualquer pagamento, o prazo conta-se do trânsito em julgado da sentença ou da homologação do acordo das partes.

3. O prazo de prescrição não começa nem corre se o empregador, não tendo transferido a sua responsabilidade para uma companhia seguradora, conservar ao seu serviço o sinistrado depois do acidente e enquanto o conservar.

4. Interrompe-se a prescrição se o sinistrado aceitar da entidade responsável qualquer prestação em dinheiro ou em espécie, a troco do que legalmente lhe foi devido.

CAPÍTULO VIII

Fiscalização e sanções

ARTIGO 69

Competência

1. A fiscalização do cumprimento das disposições deste Regulamento compete à Inspeção Geral do Trabalho bem como à entidade responsável pela supervisão de seguros na parte que lhe diga respeito.

2. Compete exclusivamente à Inspeção Geral de Trabalho levantar autos de notícia, por infracção às disposições do presente Regulamento.

3. Os autos de notícia servem de corpo de delito e fazem fé em juízo salvo prova em contrário.

ARTIGO 70

Destino das multas

1. O produto das multas aplicadas e cobradas no decurso de processos iniciados com levantamento de autos de notícia pela Inspeção-Geral do Trabalho é distribuído pela forma seguinte:

a) 40% para o Tesouro Público;

b) 60% para o fundo de promoção e melhoria de serviços da Inspeção-Geral do Trabalho.

2. As regras de execução do disposto nos números anteriores constarão de diploma específico a aprovar pelo Ministro que superintende a área de Trabalho.

ARTIGO 71

Entrega do produto das multas

O produto das multas deve ser entregue, através de Guia modelo B geral, pela entidade autuante na Direcção da Área Fiscal competente.

ARTIGO 72

Sanções

A violação do disposto nos artigos 5, 6, n.º 1 do artigo 7; artigo 15; n.º 3 do artigo 16 e artigo 33 do presente Regulamento, é punida com multa de cinco a dez salários mínimos do sector de actividade a que a empresa integra-se, por cada trabalhador abrangido.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 73

Regime transitório

As pensões fixadas antes da entrada em vigor do presente regulamento deverão ser actualizadas até pelo menos 60% do salário mínimo mais baixo.

ARTIGO 74

Nulidades

1. São nulos todos os contratos ou acordos realizados entre empregador ou entidades seguradoras para quem haja transferido a sua responsabilidade e os trabalhadores, que tenham por objecto a renúncia ou redução das pensões e indemnizações fixadas neste Regulamento.

2. São igualmente nulos os contratos simulados celebrados por entidade responsável por pensões e indemnizações devidas, em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional com o fim de lesar os sinistrados.

3. Presumem-se realizados com o fim de lesar o direito de reparação dos sinistrados ou dos seus familiares, todos os actos do empregador, praticados após a data do acidente ou do diagnóstico inequívoco da doença profissional ou da resultante do acidente do trabalho, que envolvam diminuição da garantia patrimonial da empresa.

Anexo

Glossário

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

- Alta – Autorização para sair do hospital.
- Clínica – Actividade médica no corpo do doente.
- Caso de força maior – o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco normal da profissão nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.
- Cura – Restabelecimento da saúde.
- Crónico – Permanente.
- Cronicidade – Estado do que é crónico.
- Incapacidade para o trabalho – Inaptidão para prestação do serviço por doença ou ferimento.
- Incapacidade temporária – é a situação de incapacidade para o trabalho durante um lapso de tempo devido a uma doença profissional ou acidente do trabalho. É parcial, se a incapacidade for por um tempo inferior a um dia completo de trabalho; e é absoluta, se o tempo de incapacidade for de, pelo menos, um dia completo para além do dia em que ocorreu o acidente.
- Incapacidade permanente – é a situação de incapacidade para o trabalho, com carácter definitivo devido a uma doença profissional ou acidente do trabalho. Diz-se parcial, se a possibilidade de recuperação dos danos físicos ou psíquicos sofridos, for parcialmente; absoluta, se a recuperação for remota ou impossível.
- Entidade responsável – Entidade à qual é imputável a responsabilidade pelo acidente ou pela sua reparação.
- Lesão – Lesão, perturbação funcional ou doença consequente a acidente de trabalho.
- Ofensas corporais voluntárias – São lesões corporais intencionalmente causadas ao trabalhador, por outro trabalhador, pelo empregador ou por terceiro.
- Predisposição patológica – aptidão do organismo do trabalhador para contrair certas doenças.
- Rateio da pensão – distribuição proporcional da quantia da pensão entre os vários beneficiários existentes.
- Recaída – Reaparecimento dos sintomas de uma doença da qual se julgava quase curada.

- Recidiva – reaparecimento dos sintomas de uma doença que já tinha sido debelada.
- Referir – Encaminhar.
- Remição da pensão – pagamento do valor total da pensão vitalícia, de uma única vez.
- Sinistrado – é o trabalhador que sofreu acidente de trabalho ou doença profissional.

Regulamento das Tolerâncias de Ponto

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 7/2015

de 3 de Junho

Mostrando-se necessário estabelecer as regras para a concessão das tolerâncias de ponto, que tenham em consideração a realidade actual e os interesses legítimos de todos os intervenientes no processo produtivo e no uso da competência conferida pela alínea a) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. É aprovado o Regulamento das Tolerâncias de Ponto, em anexo, que faz parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. O presente Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 12 de Maio de 2015.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

Regulamento das Tolerâncias de Ponto

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

ARTIGO 1

(Objecto)

O presente regulamento fixa as regras e critérios para a concessão de tolerâncias de ponto de âmbito nacional, para cidades e vilas municipais, bem como para as datas comemorativas de cidades e vilas não municipalizadas.

ARTIGO 2

(Definições)

Os termos usados no presente regulamento constam do Glossário, em anexo, sendo dele parte integrante.

ARTIGO 3

(Âmbito)

1. O presente regulamento abrange os trabalhadores do sector público e privado.
2. O direito à suspensão do trabalho não abrange os trabalhadores que exerçam actividades que, pela sua natureza, não possam sofrer interrupção, nomeadamente:
 - a) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
 - b) Abastecimento de água, energia e combustíveis;
 - c) Correios e telecomunicações;
 - d) Serviços funerários;
 - e) Carga e descarga de animais e géneros alimentares deterioráveis;
 - f) Controlo do espaço aéreo e meteorológico;

- g) Bombeiros;
- h) Serviços de salubridade;
- i) Segurança privada;
- j) Indústria de produção em grande escala, estando no regime de laboração contínua;
- k) Serviços de produção e comercialização de bens de primeira necessidade;
- l) Os serviços de transporte de passageiros e de mercadorias;
- m) Os serviços hoteleiros e de restauração;
- n) Serviços de manuseamento portuário e cais de postagem.

ARTIGO 4

(Tipos de tolerâncias de ponto)

As tolerâncias de ponto podem ser de âmbito nacional, quando abrangem todo o território nacional e de âmbito local, quando se circunscrevem a uma determinada cidade ou vila.

CAPÍTULO II

Fixação de Tolerâncias de Ponto

ARTIGO 5

(Datas de tolerâncias de ponto de âmbito nacional)

1. As datas de tolerância de ponto de âmbito nacional são as seguintes:
 - a) A data marcada para votação em eleições gerais e em eleições para as assembleias provinciais;
 - b) A data de tomada de posse do Presidente da República eleito;
 - c) O período da tarde do dia que antecede o feriado relativo ao primeiro dia do ano novo, excepto se coincidir com o Domingo.
2. Compete ao Ministro que superintende a área do Trabalho conceder outras tolerâncias de ponto.

ARTIGO 6

(Datas de tolerância de ponto para cidades e vilas municipais)

As datas de tolerância de ponto para as cidades e vilas municipais são as seguintes:

- a) A data marcada para a realização de eleições autárquicas;
- b) A data que marca a elevação da circunscrição territorial à categoria de cidade ou vila, não devendo existir mais de uma tolerância de ponto.

ARTIGO 7

(Datas comemorativas)

As datas comemorativas não conferem aos trabalhadores o direito de suspender a actividade laboral, ressalvada a possibilidade do empregador dispensar os seus trabalhadores para participarem em actividades inseridas nas celebrações.

ARTIGO 8

(Efeitos das tolerâncias de ponto)

1. A verificação da tolerância de ponto confere ao trabalhador o direito de suspender a prestação da actividade laboral, sem perda da remuneração.

2. Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 do artigo 3 do presente regulamento, que tenham estado efectivamente a trabalhar em dia de tolerância de ponto, têm direito à remuneração normal diária acrescida de 100%.

Regulamento do Trabalho Marítimo

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 50/2014

de 30 de Setembro

Mostrando-se necessário regulamentar o trabalho Marítimo, ao abrigo das disposições das alíneas *f*) e *h*) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, da alínea *e*) do artigo 3 e do artigo 269, ambos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. É aprovado o Regulamento do Trabalho Marítimo, que faz parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. É revogada toda a legislação que contrarie o estabelecido neste Decreto.

Art. 3. O presente Regulamento entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 29 de Julho de 2014.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Alberto Clementino António Vaquina*.

Regulamento do Trabalho Marítimo

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Objecto e âmbito

ARTIGO 1

(Objecto)

O presente Regulamento rege as relações laborais emergentes do contrato de trabalho marítimo.

Artigo 2

(Âmbito de aplicação)

1. O presente Regulamento aplica-se a todas as relações jurídicas de trabalho marítimo celebradas no país entre proprietários, armadores ou seus representantes e trabalhadores marítimos nacionais e estrangeiros das classes de oficiais, mestrança e marinagem, para prestar serviços a bordo de embarcações, estaleiros navais, plataformas marítimas e outros afins.

2. O presente regulamento aplica-se ainda:

- a)* Às embarcações de bandeira nacional;
- b)* Aos marítimos nacionais a trabalharem em embarcações estrangeiras, desde que os contratos tenham sido assinados no país de acordo com as normas do presente regulamento;
- c)* Aos indivíduos que se empreguem em actividades ligadas à vida do mar, mas que não se destinam a tripulantes de quaisquer embarcações;

ARTIGO 3

(Definições)

As definições contam do glossário, em anexo, que faz parte integrante do presente Regulamento.

SECÇÃO II

Condições de Trabalho do Marítimo

ARTIGO 4

(Idade mínima)

1. A idade mínima para exercer a actividade marítima é de 16 anos.
2. O menor com a idade compreendida entre os 16 e os 18 anos carece de autorização do representante legal.
3. O menor de 18 anos não deve ser empregue no trabalho nocturno e em tarefas insalubres, perigosas ou nas que requeiram grande esforço físico.

ARTIGO 5

(Certificado médico)

1. Para o exercício do trabalho marítimo, o trabalhador deve possuir, para além dos demais requisitos estabelecidos na legislação específica, o certificado médico válido que ateste que está apto para exercer as actividades do mar.
2. O certificado médico deve indicar, que:
 - a) A audição e a visão do marítimo, bem como a percepção das cores, nos casos em que seja contratado para actividade, cuja aptidão possa ser diminuída pelo daltonismo, são satisfatórias;
 - b) O marítimo não sofre de doença que possa ser agravada pelo serviço do mar ou pôr em perigo a saúde de outros marítimos a bordo.
3. O certificado médico é válido por um prazo máximo de dois anos, salvo nos casos em que o marítimo possua idade inferior ou igual a dezoito anos ou superior a cinquenta anos, casos em que o certificado será válido por um ano, renovável a partir da realização de novos exames médicos.
4. O período de dois anos pode ser alterado por determinação médica.
5. Excepcionalmente, podem ser passados certificados médicos urgentes nos casos em que tenha expirado o prazo aludido no número anterior e o marítimo encontre-se no mar, caso em que o certificado considerar-se-á válido até ao porto de escala, onde poderá ser emitido certificado médico, desde que:
 - a) Não tenham passado três meses sobre a data em que expira a validade do certificado;
 - b) O marítimo apresente o certificado médico que tenha caducado.

ARTIGO 6

(Cédula marítima e Licença especial de embarque)

1. A cédula marítima ou licença especial de embarque constitui condição indispensável para a contratação do marítimo.

2. Se, por decisão que já não admite recurso, a cédula marítima ou a licença especial vier a ser cancelada posteriormente à celebração do contrato, este caduca logo que as partes sejam notificadas do facto pela entidade competente.

3. Para efeitos do n.º 2, serão as partes notificadas pela entidade competente.

SECÇÃO III

Do contrato individual de trabalho

ARTIGO 7

(Forma)

O contrato de trabalho marítimo está sujeito à forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes e conter, obrigatoriamente, as seguintes cláusulas:

- a) Identificação do armador ou seu representante e do trabalhador marítimo;
- b) Categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- c) O nome da embarcação em que exercerá a actividade;
- d) Duração do contrato e condições da sua renovação;
- e) O montante do salário do marítimo e fórmula eventualmente utilizada para o calcular.
- f) As férias anuais pagas ou fórmula eventualmente utilizada para a calcular;
- g) As condições do termo do contrato;
- h) As prestações em matéria de protecção e de segurança social;
- i) O direito do marítimo ao repatriamento.

ARTIGO 8

(Celebração de contratos de trabalho)

1. É da competência do armador celebrar os contratos de trabalho com os marítimos, qualquer que seja a sua categoria.

2. O armador pode delegar no comandante da embarcação, nos termos da legislação marítima vigente, a sua competência para celebrar com os tripulantes contratos de trabalho, com prazo certo ou incerto.

3. Fora do porto de armamento é sempre da competência do comandante contratar os tripulantes necessários para completar a lotação da sua embarcação por uma só viagem.

Artigo 9

(Duração do contrato de trabalho marítimo)

O contrato de trabalho marítimo pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a prazo certo ou incerto.

ARTIGO 10

(Limites do contrato a prazo)

1. Os contratos para uma só viagem não são renováveis, pelo que, se excedem o período de duração da viagem, convertem-se em contratos a prazo incerto.

2. A celebração do contrato de trabalho marítimo a prazo incerto só é admitida nos seguintes casos:

- a) Substituição de trabalhador que, por qualquer razão, esteja temporariamente impedido de prestar a sua actividade;
- b) Execução de tarefas que visem responder ao aumento excepcional ou anormal da produção, bem como a realização de actividade sazonal;
- c) Execução de actividades que não visem a satisfação de necessidades permanentes do armador;
- d) Execução de actividades não permanentes.

3. Os contratos para uma só viagem são averbados ao rol de matrícula por ordem do Administrador Marítimo ou Delegado Marítimo, para efeitos de substituição no rol do marítimo que esteja indisponível.

ARTIGO 11

(Período probatório)

A fixação do período probatório obedece ao estabelecido na Lei do Trabalho.

ARTIGO 12

(Princípio do tratamento mais favorável)

São nulas as condições de trabalho constantes de contratos de trabalho, de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou inscritas no rol de matrícula que sejam menos favoráveis que as estabelecidas no presente Regulamento.

SECÇÃO IV

Do recrutamento de trabalhador marítimo

ARTIGO 13

(Recrutamento)

1. Compete ao comandante a constituição e ajustamento da tripulação, ouvidos os armadores ou proprietários da embarcação, se estiverem presentes, ou os consignatários, havendo-os.

2. O comandante não pode ser obrigado a tomar, ao serviço da embarcação, um trabalhador marítimo contra a sua vontade.

3. Ao comandante da embarcação assiste a faculdade de recusar o embarque de um trabalhador marítimo contratado pelo armador, desde que, para tanto, lhe apresente motivo justificado, ainda que não decorrente dos averbamentos constantes da cédula marítima.

4. A recusa a que se refere o número anterior em nada afecta a validade do contrato de trabalho celebrado entre armador e o trabalhador marítimo.

SECÇÃO V

Do embarque dos trabalhadores marítimos

ARTIGO 14

(Apresentação de documentos)

1. O tripulante só pode embarcar se tiver a sua cédula marítima e restante documentação em ordem, nos termos do presente Regulamento e da demais legislação aplicável.

2. As cédulas marítimas, os certificados de aptidão física, as licenças militares e quaisquer outros documentos eventualmente necessários para o embarque são apresentados ao armador ou ao comandante da embarcação.

3. A documentação dos trabalhadores marítimos deve ser presente à Administração Marítima ou consular do porto onde efectuarem o embarque com uma antecedência não inferior a quarenta e oito horas, salvo casos de força maior.

4. Uma vez assinado o rol de matrícula, e até o desembarque, as cédulas ficam em poder e à responsabilidade do comandante.

ARTIGO 15

(Bilhete de desembarque)

1. Quando houver desembarque de um trabalhador marítimo para gozo de férias ou qualquer outro motivo, o comandante entrega a cédula com o respectivo bilhete de desembarque à Autoridade Marítima local; esta, depois de registar na cédula o conteúdo do referido bilhete e de a conferir, entrega-a ao tripulante, contra a apresentação do duplicado do mesmo bilhete, sendo este enviado à Autoridade Marítima local para ser transcrito no registo respectivo.

2. Quando o desembarque de um tripulante tiver lugar em porto estrangeiro, o averbamento do bilhete de desembarque na respectiva cédula marítima é feito pelo comandante da embarcação de que o tripulante desembarcou e visado pela respectiva autoridade consular, que, em seguida, entrega a cédula ao interessado; o duplicado do bilhete é enviado à Autoridade Marítima local pelo comandante, para ser feito no respectivo registo o competente averbamento.

3. O armador deve comunicar à Autoridade Marítima local ou consular o desembarque do comandante e preenche o respectivo bilhete de desembarque.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Direitos

ARTIGO 16

(Direitos do trabalhador marítimo)

1. São direitos do trabalhador marítimo, de entre outros:

- a) Receber a remuneração na forma convencionada;
- b) Ter assegurado o descanso a bordo da embarcação e em terra e as férias anuais remuneradas;
- c) Ser tratado com correcção e respeito;
- d) Ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho desempenhando as suas actividades, nos termos do contrato de trabalho marítimo;
- e) Poder concorrer para o acesso a categorias superiores, em função da sua qualificação, experiência e resultados obtidos no trabalho;
- f) Beneficiar de assistência médica e medicamentosa;
- g) Ser indemnizado em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- h) Beneficiar de medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene a bordo, aptas a assegurar a sua integridade física, mental e moral;
- i) Ser repatriado no término do contrato de trabalho;
- j) Ser assegurada a alimentação custeada pela empresa quando realiza actividades a bordo da embarcação;
- k) Ser assegurado o alojamento adequado a bordo.

ARTIGO 17

(Direitos do armador ou seu representante)

São direitos do armador ou seu representante:

- a) Exigir do trabalhador marítimo a prestação do trabalho que tiver sido acordado;
- b) Dirigir e fiscalizar o modo como o serviço é prestado;
- c) Exercer o poder disciplinar sobre o trabalhador marítimo.

SECÇÃO II

Deveres das Partes

ARTIGO 18

(Deveres do trabalhador marítimo)

São deveres do trabalhador marítimo:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

- b) Comparecer ao serviço com pontualidade, assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;*
- d) Não abandonar o seu posto de trabalho sem prévia autorização do armador;*
- e) Cumprir com as regras de higiene, saúde e segurança impostas pela entidade empregadora;*
- f) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;*
- g) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;*
- h) Utilizar correctamente e conservar em boas condições os bens e equipamentos de trabalho que lhe forem confiados pelo armador ou seu representante;*
- i) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;*
- j) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.*

ARTIGO 19

(Deveres do armador ou seu representante)

São deveres do armador ou seu representante:

- a) Pagar pontualmente a remuneração convencionada, no contrato de trabalho;*
- b) Tratar o trabalhador marítimo com correcção, urbanidade e fornecer-lhe os meios necessários à execução do seu trabalho;*
- c) Prestar ao trabalhador marítimo assistência médica e medicamentosa em caso de doença, acidente de trabalho ou doença profissional;*
- d) Assegurar condições de saúde, higiene e segurança a bordo da embarcação;*
- e) Assegurar uma alimentação condigna aos tripulantes da embarcação;*
- f) Respeitar o horário do trabalho aprovado pelo órgão competente da administração do trabalho;*
- g) Assegurar o descanso diário e semanal dos tripulantes a bordo;*
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Moçambicano sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;*
- i) Permitir ao trabalhador o exercício de actividade sindical não o prejudicando pelo exercício de cargos sindicais;*
- j) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do marítimo;*

- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

ARTIGO 20

(Deveres do comandante)

1. Como legal representante do armador, cabe ao comandante, a bordo da embarcação, exercer a autoridade e direcção sobre os tripulantes, competindo-lhe:

- a) Fazer boa estiva, arrumação, guarda e entrega da carga;
- b) Levantar ferro no primeiro ensejo favorável, logo que tiver a bordo tudo o que for preciso para a viagem;
- c) Levar a embarcação ao seu destino;
- d) Permanecer a bordo por todo o tempo da viagem, qualquer que for o perigo;
- e) Tomar piloto prático em todas as barras, costas e paragens onde a lei, o costume ou a prudência o exigir, observando os regulamentos do porto;
- f) Chamar a conselho os oficiais, armadores, caixas e carregadores que estiverem a bordo, ou seus representantes, em qualquer evento importante de onde puder haver prejuízo à embarcação ou à carga;
- g) Empregar toda a diligência para salvar e ter em boa guarda todos os bens, e mercadorias e objectos de valor, e os despachos e papéis de bordo, sempre que tiver de abandonar a embarcação;
- h) Sacrificar de preferência, em caso de alijamento, os objectos de menos valor, os menos necessários à embarcação, os mais pesados e os que pejam a coberta;
- i) Observar nas arribadas forçadas, em tudo o que for aplicável, os procedimentos previstos em legislação específica;
- j) Tomar as necessárias cautelas para a conservação da embarcação ou da carga apresada, embargada ou detida;
- k) Aproveitar durante a viagem todas as ocasiões de dar aos armadores ou caixas, ou aos seus representantes, nos portos de entrada ou de arribada, notícia dos acontecimentos da viagem, das despesas extraordinárias em benefício da embarcação e de quaisquer fundos para esse fim levantados;
- l) Exibir os livros de bordo aos interessados que pretenderem examiná-los, consentindo que deles tirem cópias ou extractos.

2. Os deveres do comandante da embarcação para com os tripulantes, e vice-versa, começam com a assinatura do rol de matrícula e cessam com a entrega do bilhete de desembarque.

SECÇÃO III

Modificação do contrato de trabalho marítimo

ARTIGO 21

(Alteração do objecto do contrato de trabalho marítimo)

1. O marítimo deve exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sem prejuízo dos direitos e deveres decorrentes das categorias a que posteriormente ascender.

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

3. Quando, a navegar, se verifique o impedimento de um tripulante e o comandante considere imperioso preencher o seu lugar, pode utilizar para o efeito outro tripulante de categoria diferente, mas só até à chegada ao próximo porto.

4. As mudanças a que se referem os n.ºs 2 e 3, não implicam diminuição na remuneração nem modificação na posição do marítimo, e sempre que às tarefas desempenhadas corresponderem a um tratamento e remuneração mais favoráveis, o marítimo tem direito a esse tratamento e a essa remuneração.

ARTIGO 22

(Transferência do tripulante)

1. Sem prejuízo do disposto na alínea c) do artigo 7, a actividade do pessoal da marinha mercante, de pesca e de recreio pode ser prestada a bordo de qualquer embarcação do mesmo armador, se as partes assim acordarem por escrito.

2. Na falta de acordo, assiste ao tripulante a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização por rescisão de contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos da Lei do Trabalho.

ARTIGO 23

(Transmissão da empresa armadora)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para o armador pode transmitir-se ao adquirente da empresa, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais.

2. A mudança do titular da empresa pode determinar a rescisão ou denúncia do contrato ou relação de trabalho, havendo justa causa, sempre que:

- a) O marítimo estabeleça um acordo com o transmitente para manter-se ao serviço deste;
- b) O marítimo, no momento da transmissão, reunindo os requisitos para beneficiar da respectiva reforma, a requeira;
- c) O marítimo tenha falta de confiança ou receio fundado sobre a idoneidade do adquirente.

3. O adquirente da empresa armadora é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas no último ano, anterior à transmissão, ainda que respeitem a marítimos, cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados no prazo de sessenta dias após terem tomado conhecimento da transmissão.

ARTIGO 24

(Liberdade de trabalho)

São proibidos quaisquer acordos entre armadores no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de marítimos que lhes tenham prestado serviço.

ARTIGO 25

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou de violação ou cessação deste contrato pertencentes ao marítimo gozam do privilégio que a lei geral consigna.

ARTIGO 26

(Prescrição de créditos)

1. Os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao tripulante, quer pertencentes ao armador, extinguem-se por prescrição decorridos seis meses a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato, salvo nos casos que envolvam responsabilidade criminal.

2. Só podem ser exigidos créditos vencidos nos últimos cinco anos de vigência do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Da formação profissional

ARTIGO 27

(Programas de formação profissional)

1. Os programas de formação profissional são elaborados pela empresa, tendo em conta às suas necessidades específicas e aprovados pela autoridade marítima.

2. Os programas de formação profissionais dos trabalhadores marítimos devem indicar expressa e detalhadamente, o tipo, as necessidades, os objectivos gerais e específicos, as perspectivas de evolução e progressão profissional do formado e tempo médio de duração do curso.

ARTIGO 28

(Formação profissional)

1. O armador em coordenação com a autoridade marítima e as entidades que superintendem as instituições de ensino, a área do emprego e formação profissional, deve facilitar a todos os trabalhadores marítimos o seu aperfeiçoamento profissional, devendo, para tanto, criar cursos e ainda facultar, dentro das conveniências do seu serviço, a frequência de cursos relacionados com a sua profissão.

2. A faculdade referida na parte final do número anterior será concedida nas seguintes condições:

- a) Assumir o marítimo, por escrito, a obrigação de prestar serviço à empresa armadora por um período correspondente a duração do curso, após a conclusão do respectivo curso;

b) Receber durante o curso a média ponderada dos vencimentos base referentes ao ano civil do ingresso no curso.

3. O não cumprimento do estabelecido na alínea a) do número anterior, sempre que não determinado por motivo de força maior ou justa causa de rescisão, constitui o marítimo na obrigação de pagar ao armador, a título de indemnização, a totalidade ou a parte proporcional da quantia que tiver recebido nos termos da alínea b) do mesmo número.

4. Fora dos casos previstos nos números anteriores, o marítimo tem sempre direito à suspensão do contrato pelo período de tempo necessário à frequência de cursos oficiais relacionados com a sua profissão, aplicando-se à suspensão do contrato o regime estabelecido na Lei do Trabalho.

ARTIGO 29

(Cursos de formação profissional)

1. Os cursos de formação profissional, segundo a sua natureza, complexidade e especialidade, podem ser realizados dentro das instalações da empresa ou em instituições especializadas públicas, privadas, cujos custos correm por conta da empresa e devem ser partilhados com a entidade que superintende a área de Emprego e Formação profissional.

2. O tempo de participação no curso de formação profissional conta para todos efeitos legais, como tempo de trabalho, exceptuado o período referente à formação pré- profissional.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho e das condições de vida a bordo

SECÇÃO I

Do modo da prestação do trabalho e da sua duração

ARTIGO 30

(Competência do armador)

1. Dentro dos limites decorrentes das disposições legais em vigor, compete ao armador fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho a bordo.

2. Para o efeito, pode o armador elaborar regulamentos internos, aos quais deve dar a necessária publicidade para o devido conhecimento dos tripulantes, não podendo deles constar condições de trabalho menos favoráveis do que as estabelecidas neste diploma e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

ARTIGO 31

(Caderneta de registo de trabalho)

1. Cada tripulante deve possuir uma caderneta individual, de modelo a ser aprovado pela Administração Marítima, cujo registo diário é obrigatório.

2. A caderneta referida no número anterior deve ser visada diariamente pelo chefe do respectivo serviço de bordo ou por quem o substitua e, semanalmente, pelo Comandante por modo a constituir elemento de prova bastante para efeito de aplicação do que constar de leis e contratos em vigor.

3. Para efeitos do registo diário do trabalho efectivo dos tripulantes, a fracção mínima a registar é a de um quarto de hora.

SECÇÃO II

Duração da prestação de Trabalho

ARTIGO 32

(Período normal de trabalho)

Denomina-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o tripulante se obriga a prestar.

ARTIGO 33

(Horário de trabalho)

O trabalho compreendido no período normal pode ser prestado:

- a) Em serviços ininterruptos, a quartos corridos;
- b) Em serviços intermitentes, por períodos de trabalho que não podem ter início antes das 5 horas nem término depois das 22 horas.

ARTIGO 34

(Limites do período normal de trabalho)

1. O número máximo de horas de trabalho para os trabalhadores marítimos a bordo da embarcação não deve ultrapassar:

- a) 14 Horas em cada período de 24 horas;
- b) 72 Horas em cada período de 7 dias.

2. O número mínimo de horas de descanso, não deve ser inferior a:

- a) 10 Horas em cada período de 24 horas;
- b) 77 Horas em cada período de 7 dias.

3. O número máximo de horas de trabalho para os marítimos não destinados a tripulantes e para os tripulantes em terra é de oito horas de trabalho em cada vinte e quatro horas.

4. O número mínimo de horas de descanso para os tripulantes a bordo da embarcação não deve ser inferior a:

- a) 10 Horas em cada período de 24 horas;
- b) 77 Horas em cada período de 7 dias

5. Por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho as partes podem estabelecer um horário de trabalho mais favorável ao marítimo.

6. Para efeitos do disposto no presente artigo, o armador ou seu representante deve afixar em local visível da embarcação, o horário de trabalho a navegar e em porto, o número máximo de horas de trabalho e de horas de descanso.

ARTIGO 35

(Isenção do horário de trabalho)

1. Por estipulação contratual ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida a isenção de horário para tripulantes que exerçam determinadas funções.

2. A isenção do horário de trabalho confere direito a uma remuneração adicional.

ARTIGO 36

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário:

- a) O trabalho prestado, quer em serviços ininterruptos, quer em serviços intermitentes, que exceda o período normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado em serviços intermitentes compreendido entre as 22 e as 5 horas.

2. O trabalho extraordinário, quando prestado por pessoal não isento de horário de trabalho, confere direito a remuneração extraordinária, nos termos previstos na lei do trabalho.

3. Exceptuam-se os seguintes trabalhos, que todos os tripulantes são obrigados a executar:

- a) O trabalho ordenado pelo comandante com vista a segurança da embarcação, da carga quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de viagem;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outras embarcações, comparticipação em que o tripulante tenha direito a indemnização ou salários de salvamento;
- c) Os exercícios de salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos no Mar ou determinados pelas autoridades marítimas;
- d) O trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias;
- e) A determinação do ponto de embarcação pelos praticantes de piloto;
- f) A normal rendição dos quartos.

ARTIGO 37

(Trabalho excepcional)

O trabalho excepcional é regido nos termos da Lei do Trabalho.

SECÇÃO III

Das condições de vida a bordo

ARTIGO 38

(Disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho)

1. O trabalho a bordo deve ser sempre organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. Quer os locais de trabalho, quer os alojamentos dos tripulantes devem ser providos dos meios necessários à obtenção dos objectivos referidos no número anterior.

3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, a embarcação deve conter, para além dos meios determinados em demais legislação em vigor, os seguintes equipamentos:

- a) Coletes de salvação em número superior ao da tripulação da embarcação;
- b) Bóias de salvação;
- c) Luvas;
- d) Protectores auriculares destinados ao trabalho na sala de máquinas;
- e) Extintores de incêndio e;
- f) Mangueiras para extinção de fogo.

ARTIGO 39

(Alojamento)

1. As embarcações devem dispor de camarotes para o alojamento adequado dos marítimos e, dentre outras, reunir as seguintes condições:

- a) Beliche com roupa de cama;
- b) Ventilação artificial;
- c) Iluminação artificial;
- d) Instalações sanitárias;
- e) Refeitório;
- f) Espaço livre de pelo menos 203 cm² para livre circulação.

2. O refeitório deve conter as seguintes condições:

- a) Estar situado em local separado dos camarotes;
- b) Dispor de água potável em quantidades suficientes e copos individuais;
- c) Água corrente;
- d) Bancos e mesas.

ARTIGO 40

(Alimentação)

1. O armador deve assegurar que a embarcação transporte a bordo e forneça alimentos, cujo valor nutricional e quantidade satisfaçam as necessidades das pessoas a bordo, tendo em conta as suas diferentes origens culturais e religiosas e água potável em quantidade suficiente.

2. Qualquer que seja a refeição pode ser servida no local de trabalho ou no camarote quando houver motivo que o justifique e o comandante o autorizar.

3. Estando a embarcação no porto de armamento, o tripulante que, por motivo de serviço, seja impedido de ir à terra nas horas normais das refeições tem direito a fornecimento da alimentação ou a receber, em dinheiro, as rações que forem convencionadas.

4. Em circunstâncias de extrema necessidade, avaliadas pela Administração Marítima, pode ser concedida dispensa que autorize um cozinheiro não qualificado a servir numa determinada embarcação, por um período limitado, até ao próximo porto de escala conveniente, ou por um período não superior a um mês.

CAPÍTULO V

Da segurança social e da assistência médica e medicamentosa

ARTIGO 41

(Da segurança social)

Os casos de doenças e acidentes não relacionados com o trabalho são tratados ao abrigo da legislação da segurança social obrigatória.

ARTIGO 42

(Da assistência médica e medicamentosa)

1. Todo marítimo tem direito a assistência médica e medicamentosa por conta do armador quer esteja em terra, quer a bordo nas seguintes situações:

- a)* Indisposição;
- b)* Acidente de trabalho.

2. Se o tratamento for feito em terra, sendo desembarcado o doente, e se a embarcação tiver de prosseguir viagem sem esse marítimo, o comandante deve garantir ao Administrador Marítimo ou consular condições necessárias para assistência médica para o regresso do marítimo ao porto de recrutamento.

3. Sendo em porto estrangeiro onde não haja agente consular, o comandante deve assegurar que o marítimo seja referido à uma unidade sanitária, mediante a garantia das condições necessárias à assistência e despesas de regresso ao porto de recrutamento.

4. Se no porto considerado houver agente ou representante do armador, este pode ficar responsável pela liquidação de todas as referidas despesas.

ARTIGO 43

(Cessação da responsabilidade do armador)

A responsabilidade atribuída ao armador no n.º 1 do artigo anterior cessa logo que:

- a)* O marítimo tenha alta clínica;

- b) A responsabilidade haja transitado para a entidade responsável pela assistência médica dos trabalhadores.

Artigo 44

(Doença ou lesões culposas)

1. Se a doença ou a lesão, comprovadamente, resultar de acto ou omissão intencional ou falta indesculpável do marítimo a bordo ou em terra, as despesas com os tratamentos serão por sua conta, obrigando-se o comandante a adiantar as importâncias respectivas, devendo, ainda, quando o marítimo tenha de desembarcar para receber tratamento, proceder pela forma determinada no n.º 2 do artigo 42, sem prejuízo do direito de regresso.

2. No caso previsto no número anterior, as remunerações serão devidas somente pelo tempo que o tripulante tiver feito serviço, mas terá direito à alimentação de bordo até ao seu desembarque.

CAPÍTULO VI

Da interrupção de prestação do trabalho

SECÇÃO I

Do descanso semanal e feriados

Artigo 45

(Dias de descanso e feriados obrigatórios)

1. Todo trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas em dia que, normalmente, é Domingo, quando a embarcação não esteja em serviço no mar.

2. Por cada dia de descanso passado no mar, o marítimo tem direito a gozar um dia de folga após a chegada ao porto de armamento ou acrescido ao período de férias a que tem direito.

3. No caso de feriado passado no mar, o marítimo goza nas modalidades constantes do n.º 2 do presente artigo.

4. Para efeitos do número um, considera-se como dia de descanso no mar aquele em que o tripulante está livre de todo o serviço e, encontrando-se a embarcação em porto, aquele em que permaneça em terra ou a bordo por sua livre vontade.

ARTIGO 46

(Trabalho prestado em dia de descanso)

1. O trabalho prestado em dia de descanso pelo marítimo não isento de horário de trabalho dá direito a remuneração excepcional e a folga nos termos estabelecidos na Lei do Trabalho.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhos a que se referem as alíneas b) e e) do n.º 3 do artigo 36.

ARTIGO 47

(Folgas por trabalho prestado em dia de descanso)

1. O trabalho prestado nas condições do artigo anterior confere direito a um dia de folga.

2. O tempo de folga adquirido ao abrigo do número anterior que, por razões ponderosas, não possa ser concedido seguidamente o respectivo direito sê-lo-á em porto de armamento no final da viagem ou acrescido às férias respeitantes a esse ano.

3. Para as embarcações costeiras, e mediante acordo do marítimo, a folga deve ser gozada em qualquer porto nacional.

4. Por acordo entre o marítimo e o armador, a folga pode ser compensada em dinheiro, segundo as circunstâncias em que o respectivo direito tiver sido adquirido.

SECÇÃO II

Das férias

ARTIGO 48

(Férias)

1. O direito a férias remuneradas é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o marítimo dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2. A duração do período de férias do marítimo com contrato a prazo certo inferior a um ano e superior a três meses, corresponde a dois dias de trabalho por cada mês de serviço efectivo.

3. Cessando o contrato de trabalho, o armador constitui-se na obrigação de pagar ao marítimo uma remuneração correspondente ao período de férias vencido e não gozado.

4. Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação do contrato contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

ARTIGO 49

(Duração das férias)

1. O período mínimo de férias a gozar em cada ano civil é de trinta dias para os marítimos tripulantes.

2. Exceptuam-se do número anterior os marítimos não destinados a tripulantes, aos quais aplicar-se-á o disposto na Lei do Trabalho.

3. Para o trabalhador marítimo em serviço nas embarcações-tanque, petroleiros, químicos e gases liquefeitos e nas plataformas o período mínimo referido no n.º 1 é de quarenta e cinco dias.

ARTIGO 50

(Escolha da época de férias)

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o armador e o marítimo.

2. O marítimo que esteja afecto à embarcação de pesca goza férias no período de veda, remuneradas por 30 dias, salvo nos casos em que por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sejam estabelecidas condições mais favoráveis ao marítimo.

3. O marítimo que por motivo de doença estiver impedido de gozar férias na época convencionada ou fixada pelas partes deve gozá-las num outro período a acordar.

ARTIGO 51

(Cumulação de férias)

No mesmo ano, o armador apenas pode acumular as férias dos marítimos, relativas a dois anos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 48 e no artigo 54.

ARTIGO 52

(Local de concessão de férias)

1. Salvo acordo das partes, em contrário, as férias são concedidas pelo armador no porto de armamento, na sede do armador ou no porto de recrutamento.

2. O marítimo tem direito a passagens para e do local de férias, por conta do armador, quando sejam concedidas em local diferente do porto de recrutamento.

3. A duração das viagens não será incluída no período de férias, salvo se o marítimo utilizar meio de transporte mais demorado do que o escolhido pelo armador.

ARTIGO 53

(Regresso de férias)

Após o gozo de férias a que tiver direito, o marítimo é considerado ao serviço a partir do dia da sua apresentação ao armador.

ARTIGO 54

(Violação do direito a férias)

Sem prejuízo da aplicação das sanções em que incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, o armador que, salvo caso de força maior ou atraso de viagem que não exceda sete dias, no prazo máximo de dois anos, não conceder férias a que, nos termos deste regulamento, o marítimo tem direito, deve pagar-lhe, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

SECÇÃO III

Das faltas

ARTIGO 55

(Princípio geral)

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

ARTIGO 56

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se faltas justificadas:

- a) Cinco dias, por motivo de casamento;
- b) Cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filhos, enteados, irmãos, avos, padrasto e madrastra;
- c) Um dia, por falecimento de sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados;
- d) Doença ou acidente de trabalho;
- e) Impossibilidade de prestar serviço por qualquer outro facto não imputável ao marítimo, nomeadamente, o cumprimento de obrigações legais;
- f) Prestação de provas em exames oficiais.

2. O marítimo que não puder comparecer ao serviço deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante e declarar o motivo justificativo da falta; sendo a ausência previsível, deve comunicar ao armador com uma antecedência mínima de 2 dias.

3. As faltas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior são autorizadas imediatamente após a ocorrência ou, encontrando-se o tripulante em viagem, logo após a sua chegada ao porto de armamento ou de recrutamento.

4. O armador deve exigir do marítimo prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

5. As faltas justificadas a que se referem as alíneas a), b), c) e f) do n.º 1 não determinam perda de remuneração nem desconto no período de férias.

6. As faltas justificadas a que se refere a alínea d) do n.º 1 regulam-se, no que respeita a remuneração, pelo disposto no capítulo anterior, e até ao limite de cento e vinte dias em cada ano civil não determinam redução no período de férias.

7. As faltas que excedam o limite de cento e vinte dias a que se refere o número anterior serão descontadas no período de férias do ano civil subsequente, à razão de um dia de férias por cada oito dias de faltas.

8. O período de tempo correspondente às faltas justificadas é sempre contado para efeitos de antiguidade.

ARTIGO 57

(Faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas podem constituir justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do armador desde que, comprovadamente, lhe causem sério prejuízo, nomeadamente, atraso na saída de uma embarcação.

2. O período de tempo correspondente às faltas injustificadas não é considerado para efeitos de antiguidade.

3. As faltas injustificadas, para além de implicarem a perda da respectiva remuneração, podem determinar a aplicação de sanções disciplinares ou o desconto pelo tempo correspondente nas férias anuais pagas do marítimo.

CAPÍTULO VII

Da remuneração

ARTIGO 58

(Princípio geral)

1. Considera-se remuneração o que, nos termos do contrato individual ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o marítimo tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2. A remuneração compreende o salário base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

ARTIGO 59

(Prestações adicionais ao salário base)

Fazem parte integrante da remuneração:

- a) As diuturnidades;
- b) A remuneração adicional por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de férias;
- d) Os pagamentos pela prestação de trabalho extraordinário;
- e) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- f) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- g) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- h) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços dos tripulantes;
- i) Os salários de salvação e assistência;
- j) A participação nos lucros da empresa armadora;
- k) Todas as prestações não previstas no artigo anterior.

ARTIGO 60

(Forma e modalidade da remuneração)

1. A remuneração deve ser paga em dinheiro, podendo ser em espécie nas condições estabelecidas na Lei do Trabalho.

2. A remuneração pode ser fixada com base em unidades de tempo que podem ser a hora, o dia, a semana ou o mês.

3. O armador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do marítimo, mediante acordo deste.

4. O salário base a pagar ao marítimo, correspondente ao período de férias, não pode ser inferior à aquele que receberia se estivesse em serviço efectivo.

5. Exceptuam-se do disposto no número anterior os marítimos de pesca, que gozam as férias no período de veda, caso em que o armador ou seu representante estão obrigados apenas a pagar 30 dias de férias.

6. No acto do pagamento da remuneração, deve ser entregue ao marítimo documento onde constem o nome completo deste, número de inscrição marítima e de beneficiário da instituição de segurança social, período a que a remuneração corresponde, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber.

ARTIGO 61

(Modalidades de atribuição da remuneração)

1. O armador deve tomar medidas para que os marítimos tenham a possibilidade de fazer chegar uma parte, ou a totalidade das suas remunerações às respectivas famílias, pessoas a cargo ou beneficiários legais.

2. O armador deve criar um sistema que permita ao marítimo solicitar, no início das suas funções ou no seu decurso, que uma parte dos seus salários seja regularmente paga às respectivas famílias, por transferência bancária ou meios análogos.

ARTIGO 62

(Compensações, descontos e deduções)

1. A remuneração em dívida ao marítimo não pode ser compensada com créditos que o armador tenha sobre ele, nem podem no montante dessa remuneração ser feitos quaisquer descontos ou deduções.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social obrigatória ou de outras entidades ordenadas por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto, o armador tenha sido notificado;
- b) Às indemnizações devidas pelos marítimos, ao armador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de mediação;
- c) Aos custos de fornecimento de géneros;
- d) Aos abonos e adiantamentos por conta da remuneração;
- e) Aos adiantamentos a que se refere o n.º 1 do artigo 44.

3. Em caso algum o valor total dos descontos pode exceder um terço da remuneração mensal do trabalhador.

ARTIGO 63

(Correspondência entre a função e a remuneração)

Dentro de cada classe, o salário base do trabalhador marítimo deve corresponder à função desempenhada a bordo, independentemente da categoria de quem a exerce.

CAPÍTULO VIII

Da cessação da relação de trabalho

ARTIGO 64

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Acordo revogatório;
- c) Denúncia com aviso prévio por qualquer das partes;
- d) Rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.

2. A cessação da relação de trabalho determina a extinção das obrigações das partes relativas ao cumprimento do vínculo laboral e a constituição de direitos e deveres, nos casos especialmente previstos na lei.

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

ARTIGO 65

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos:

- a) Expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido;
- b) Pela incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação do trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade do empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador;
- c) Com a morte do empregador em nome individual, excepto se os sucessores continuarem a actividade;
- d) Com a reforma do trabalhador;
- e) Com a morte do trabalhador.

ARTIGO 66

(Acordo revogatório)

1. O acordo de cessação do contrato de trabalho deve constar de documento assinado por ambas partes, contendo expressamente a data da celebração do acordo e a de início de produção dos respectivos efeitos.

2. O trabalhador pode enviar cópia do acordo de cessação da relação de trabalho ao órgão sindical da empresa ou ao órgão da administração do trabalho, para efeitos de apreciação.

3. O trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita ao empregador, no prazo não superior a sete dias, para o que deve devolver, na íntegra e de imediato, o valor que tiver recebido a título da compensação.

Artigo 67

(Contratos a prazo correspondente à duração da viagem)

1. Quando o trabalhador marítimo tenha sido contratado por um prazo correspondente à duração provável da viagem, o contrato permanece válido, ainda que expirado tal prazo:

- a) Por todo o tempo que for preciso para, fazendo só as escalas indispensáveis, completar a viagem do contrato;
- b) Em caso de naufrágio, até estarem concluídos os trabalhos relativos à salvação de pessoas e bens;
- c) Em casos de acidentes ou motivo de força maior, até que a embarcação seja posta em segurança;
- d) Até a embarcação estar admitida à livre prática, fundeada, amarrada ou descarregada no porto, onde o contrato deva terminar, salvo estipulação em contrário.

2. Caduca, porém, o contrato quando os factos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior ocorrerem antes de expirado o prazo convencionado.

3. Quando o contrato com o comandante para uma viagem caduque, porque esta não se pode realizar antes ou depois do seu início, por causa de guerra, bloqueio, embargo ou qualquer outro caso de força maior relativo à embarcação ou à carga, o comandante tem direito a receber os vencimentos ganhos até ao dia em que esse facto ocorreu e mais um mês.

4. Se, no caso previsto no número anterior, os vencimentos do comandante forem fixados por viagem inteira ou de ida e volta, o que lhe é devido é calculado, tendo por base a totalidade dos vencimentos, e será pago proporcionalmente aos serviços prestados e à parte da viagem efectuada.

ARTIGO 68

(Justa causa de rescisão do contrato de trabalho)

1. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente, a falta de cumprimento dos deveres previstos no presente regulamento.

2. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato, comunicando à outra parte, por forma inequívoca a vontade de o rescindir.

3. São atendidos para fundamentar a rescisão, os factos e circunstâncias invocados na comunicação a que se refere o número anterior.

4. O armador ou o marítimo pode invocar justa causa para rescindir o contrato de trabalho, reconhecendo-se à contraparte o direito de impugnar a justa causa, dentro do prazo de três meses a contar da data do conhecimento da rescisão, com a ressalva do disposto na Lei do Trabalho.

ARTIGO 69

(Justa causa da rescisão por iniciativa do armador)

Constituem justa causa para o armador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A condenação do trabalhador marítimo por crime marítimo;
- b) A prática de infracção disciplinar que venha a ser sancionada com alguma das seguintes penas previstas no artigo 49.º do Código Penal e Disciplinar da Marinha Mercante:
 - i) Detenção ou multa para além de seis dias;
 - ii) Suspensão do exercício de funções;
 - iii) Prisão;
 - iv) Exclusão.
- c) O abuso de confiança, desvio de fundos ou valores que tenham sido confiados ao trabalhador marítimo;
- d) A desobediência às ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos, nomeadamente, a recusa de prestar qualquer serviço desde que tenha a necessária aptidão para o executar e esse serviço não seja de natureza a ofender a categoria e o brio profissional do trabalhador marítimo;
- e) A condenação por crime infamante não referido nas alíneas a) e c);
- f) O desrespeito aos superiores hierárquicos, ainda que não punido nos termos da alínea b);
- g) A prática de actos contra a moral;
- h) A incompetência profissional ou a manifesta inaptidão para o exercício das funções ajustadas;
- i) O mau comportamento ou a conduta irregular susceptível de perturbar a disciplina, o normal rendimento do serviço e o ambiente moral;
- j) A falta não justificada, desde que cause ao armador sério prejuízo;
- k) O abandono do lugar, entendendo-se como tal a não apresentação ao serviço sem justificação durante dez dias consecutivos ou a não apresentação a bordo até à saída da embarcação;
- l) A recusa em embarcar em qualquer embarcação do armador quando o tripulante a tal estiver obrigado contratualmente;
- m) A inobservância reiterada das normas de higiene e segurança do trabalho;
- n) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do armador;
- o) A ofensa à honra e dignidade do armador ou dos superiores hierárquicos;
- p) A conduta intencional do marítimo de forma a levar o armador a pôr termo ao contrato.

ARTIGO 70

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador marítimo)

Constituem justa causa para o trabalhador marítimo rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta de pagamento pontual da remuneração, na forma devida;
- c) A violação dos direitos do trabalhador marítimo, nos casos e termos previstos no presente regulamento;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade ou disciplina do trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador marítimo;
- g) A ofensa à honra e dignidade do marítimo quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;
- h) A conduta intencional do armador ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o marítimo a pôr termo ao contrato.

ARTIGO 71

(Formalidades)

1. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o armador é obrigado a comunicar, por escrito, a cada trabalhador marítimo abrangido, ao órgão sindical ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical representativa e à entidade que superintende a área do trabalho.

2. As comunicações a que se refere o número anterior devem ser efectuadas, relativamente à data prevista para a cessação do contrato de trabalho marítimo, com uma antecedência não inferior a trinta dias.

3. No decurso do prazo de aviso prévio o armador fica especificamente obrigado a prestar os esclarecimentos e a fornecer os elementos que lhe forem solicitados pelas entidades competentes.

4. Na data da cessação do contrato de trabalho marítimo, tratando-se de contrato a prazo certo, o armador coloca à disposição do trabalhador marítimo abrangido, compensação pecuniária correspondente às remunerações que se venceriam entre a data da cessação e a convencionada para o termo do contrato.

5. Tratando-se de contrato por tempo indeterminado, a compensação é paga nos termos do n.º 3 do artigo 130 da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, se ao caso não for aplicável o regime do artigo 133 da mesma lei.

ARTIGO 72

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador marítimo)

1. O trabalhador marítimo pode denunciar o contrato de trabalho, com aviso prévio, sem necessidade de invocar a justa causa, desde que comunique a sua decisão, por escrito, ao empregador.

2. A denúncia do contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo estipulação em contrário, por decisão do trabalhador, deve ser feita com aviso prévio, subordinado aos seguintes prazos:

a) Quinze dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder três anos;

b) Trinta dias, se o tempo de serviço for superior a três anos.

3. Na falta de aviso prévio, o trabalhador marítimo deve pagar ao armador, a título de indemnização, o valor correspondente à remuneração de um mês.

4. Nos contratos sujeitos a prazo certo ou incerto, a extinção por decisão unilateral, sem justa causa, dá à outra parte o direito de exigir indemnização pelos prejuízos sofridos até ao valor das remunerações vincendas.

ARTIGO 73

(Despedimento em caso de doença)

É considerado nulo, para todos os efeitos, o despedimento sem justa causa do marítimo que esteja com baixa por doença ou acidente de trabalho.

ARTIGO 74

(Despedimento colectivo)

Os marítimos abrangidos por despedimento colectivo resultante de reorganização ou fusão de empresas armadoras e venda ou abate de embarcações ficam, na parte aplicável, ao abrigo do regime geral da Lei do trabalho.

CAPÍTULO IX

Fiscalização e sanções

ARTIGO 75

(Fiscalização)

Compete à Inspecção-Geral do Trabalho fiscalizar o cumprimento do presente Regulamento.

ARTIGO 76

(Sanções)

A violação das disposições deste Regulamento é punida nos termos da Lei do Trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições finais

ARTIGO 77

(Direito Subsidiário)

Em tudo que não estiver regulado no presente Regulamento é aplicável o regime geral da Lei do Trabalho.

GLOSSÁRIO

Para efeitos do presente Regulamento, entende-se por:

Alijamento: é o acto de lançar no mar alguma parte da carga para salvar a embarcação bem como a tripulação;

Armador: é a pessoa singular ou colectiva titular de direito de exploração económica da embarcação, proprietária ou não desta, mediante a assunção directa da exploração comercial de uma embarcação, auferindo os benefícios e suportando os prejuízos;

Arribata: entrada de uma embarcação em porto não previsto nas escalas e que igualmente não é do seu destino/contravenção;

Arribar: regressar ao porto de partida ou entrar num outro que não seja o de escala;

Bilhete de Desembarque: é o documento que o comandante deve entregar ao tripulante no acto de desembarque, de modelo fixado pela legislação específica;

Comandante: a pessoa investida com todos os direitos e obrigações que o comando da embarcação implica, sejam de natureza técnica, administrativa, disciplinar ou comercial, que exerce por si ou como representante do armador, nos termos do presente regulamento e da demais legislação aplicável;

Cédula Marítima: é o documento essencial e indispensável para o seu possuidor poder exercer o seu mister a bordo ou nas actividades para as quais ela é exigida, atestado que o marítimo sabe nadar e remar;

Contrato individual de trabalho do pessoal da marinha mercante, de pesca e de recreio: é aquele pelo qual uma pessoa, titular de cédula marítima válida, se obriga, mediante remuneração, a prestar a sua actividade profissional marítima a um armador da marinha mercante, de pesca e de recreio, sob a sua autoridade e direcção;

Embarcação: é toda a espécie de construção flutuante empregue ou capaz de ser usada como meio de transporte sobre água ou por via marítima, que esteja registada e licenciada para a actividade marítima, seja qual for a área de exploração;

Marítimos: indivíduos de ambos os sexos que exerçam profissões sujeitas à jurisdição da Administração Marítima;

Matrícula: É um contrato bilateral celebrado por escrito entre o comandante, mestre, ou arrais da embarcação em representação do armador e em cada um dos inscritos marítimos que embarquem com tripulantes das mesmas embarcações;

Quartos: períodos de trabalho estabelecidos pelo comandante da embarcação, ou por convenção colectiva, que compreendem o trabalho ininterrupto durante quatro horas, seguido de quatro horas de descanso consecutivas.

Rol de matrícula ou de equipagem: é o documento em que são relacionados nominalmente todos os indivíduos que constituem a tripulação de uma embarcação da marinha mercante e de pesca, do qual devem constar ainda os seus elementos de identificação e, bem assim, os direitos e obrigações dos armadores e matriculados, designadamente, as respectivas condições de prestação de trabalho e de remuneração;

Trabalho Marítimo: o serviço prestado a bordo da embarcação, a qualquer título, em regime de subordinação ao comandante da embarcação ou ao armador.

Trabalhadores marítimos: os indivíduos que exerçam qualquer das profissões sujeitas à jurisdição da Administração Marítima.

Tripulante: o trabalhador, inscrito marítimo, que faz parte do rol de matrícula de uma ou foi contratado para dele fazer parte;

Representante do armador: é o comandante da embarcação, sem prejuízo da legal representação, que compreende, designadamente, os directores, administradores e delegados.

Uma só viagem: para efeitos do presente regulamento, considera-se uma só viagem quando a embarcação tenha de:

- a) Partir do porto do registo do rol de matrícula para outro porto e voltar, tratando-se de transporte de mercadoria;
- b) Partir do porto de registo do rol de matrícula para exercer a actividade de pesca durante o período de campanha no alto mar e regressar ao porto de origem;
- c) Partir do porto de registo do rol de matrícula para outro porto (ou margem) e vice-versa, durante um dia, tratando-se de transporte de passageiros;

Soldadas: Remuneração dos marítimos.

Regulamento do Trabalho Mineiro

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 13/2015

de 3 de Julho

Mostrando-se necessário regulamentar o trabalho mineiro, ao abrigo das disposições das alíneas *f)* e *h)* do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, bem como da alínea *c)* do artigo 3 e do artigo 269, ambos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, o Conselho de Ministros decreta:

Artigo 1. É aprovado o Regulamento do Trabalho Mineiro em anexo, que faz parte integrante do presente Decreto.

Art. 2. São revogadas todas as disposições que contrariem o disposto neste Regulamento.

Art. 3. O presente Decreto entra em vigor noventa dias após a sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 12 de Maio de 2015.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

Regulamento do Trabalho Mineiro

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

ARTIGO 1

(Objecto)

1. O presente Regulamento rege as relações laborais emergentes do contrato de trabalho para operações mineiras e petrolíferas.

2. A aplicação das normas deste Regulamento obedece, entre outros ao princípio do direito de trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, da alteração das circunstâncias e da não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de ser portador de HIV/SIDA.

ARTIGO 2

(Âmbito de aplicação)

1. As normas deste Regulamento são aplicáveis às relações individuais e colectivas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregadores que realizam as actividades na área mineira e petrolífera, incluindo as suas subcontratadas, e respectivos trabalhadores, nacionais e estrangeiros.

2. Salvo estipulação em contrário por diploma aprovado pelos Ministros que tutelam as áreas de trabalho e dos recursos minerais, excluem-se do âmbito do presente Regulamento as actividades levadas a cabo e conexas com as operações mineiras e petrolíferas, que sejam objecto de regulamentação específica.

3. O empregador deve, no processo de admissão ao preenchimento de vagas, priorizar a contratação de trabalhadores moçambicanos.

ARTIGO 3

(Glossário)

As definições constam do glossário em anexo, que é parte integrante do presente Regulamento.

CAPÍTULO II

Relação de trabalho

ARTIGO 4

(Admissão ao trabalho)

1. A idade mínima de admissão ao trabalho mineiro é de dezoito anos.
2. A admissão do trabalhador mineiro efectiva-se mediante a celebração do contrato individual de trabalho sujeito a forma escrita.

ARTIGO 5

(Condições de trabalho de menores)

1. O empregador deve, em coordenação com o comité sindical da empresa, adoptar medidas para proporcionar às pessoas de idade compreendida entre os dezoito e vinte e um anos, ao seu serviço visando proteger a sua saúde, integridade física e psíquica, prevenindo de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, falta de noção de risco existente ou potencial.

2. O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho das pessoas referidas no número anterior antes de começarem a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, nomeadamente sobre:

- a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho.

3. O empregador deve em especial informar aos trabalhadores ao seu serviço com idades referidas nos números anteriores, dos riscos identificados e das medidas a tomar para a prevenção desses riscos.

ARTIGO 6

(Exames médicos)

1. O candidato ao trabalho mineiro deve ser submetido a exame médico de admissão para efeitos de comprovação da sua aptidão física e mental.

2. Na vigência do contrato de trabalho o empregador deve submeter os trabalhadores a exames periódicos anuais, sendo semestrais para os que exercem actividades nos locais com maior risco, nomeadamente poço da mina, locais de carregamento e descarregamento do produto mineiro.

3. Por determinação médica o período indicado no número anterior pode ser reduzido de acordo com a situação clínica do trabalhador.

4. O trabalhador mineiro deve ser submetido a exame demissional com vista a aferir a existência ou não de doença profissional, quando por qualquer motivo, cesse a sua relação de trabalho.

5. Em caso de o trabalhador não concordar com os resultados a que se refere o número anterior, pode recorrer à Junta Nacional de Saúde.

6. O trabalhador não deve se recusar a realizar os exames médicos referidos no n.º 4 deste artigo, e, caso tal aconteça, o facto deve ser confirmado pelo comité sindical da empresa ou, na falta deste, a um órgão sindical imediatamente superior, do ramo de actividade, e a entidade empregadora não deverá ser responsabilizada por qualquer situação de doença profissional que venha a ser constatada posteriormente.

7. Os exames médicos referidos nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 deste artigo são custeados pelo empregador.

ARTIGO 7

(Uso de boas práticas)

As entidades empregadoras devem actuar de acordo com as boas práticas da indústria mineira e petrolífera, de modo a garantir o bem-estar, saúde e segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

(Trabalho mineiro em geral)

ARTIGO 8

(Duração do trabalho)

1. Sem prejuízo da aplicação do regime do trabalho de quarenta e oito horas semanais e oito horas diárias, na área mineira e petrolífera, podem ser adoptados outros regimes mais adaptados ao sector, conforme os artigos 9, 10, 11 e 12 do presente Regulamento.

2. O período normal de trabalho pode ser acrescido ou reduzido por determinação do governo ou por instrumento de regulamentação colectiva do trabalho nos termos da Lei do Trabalho, não podendo no entanto ser superior a doze horas por dia e cinquenta e seis horas por semana, desde que aos trabalhadores seja concedido descanso compensatório.

ARTIGO 9

(Adaptabilidade do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios e por referência a períodos de seis meses, desde que a média da duração do trabalho semanal não exceda quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário e excepcional, prestado por motivo de força maior.

2. O apuramento da duração média do trabalho semanal, indicada no número anterior, pode ser obtido por meio de compensação das horas anteriormente prestadas pelo trabalhador, através da redução do horário de trabalho diário ou semanal, bem como através da concessão de descanso compensatório.

ARTIGO 10

(Regime de Turnos)

1. Nas empresas de laboração contínua e naquelas em que houver um período de funcionamento de amplitude superior ao período normal de trabalho, o empregador deve organizar o trabalho em regime de alternância, com turnos de pessoal diferente.

2. A duração de trabalho de cada turno, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho em turno fixados no presente regulamento.

3. Os turnos devem ser organizados tendo em conta os requisitos operacionais de cada área de trabalho, exigências organizacionais, de acordo com um certo ritmo e forma rotativa, em respeito ao princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado, em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho.

4. Na medida das exigências do processo de produção ou caso cessem as causas justificativas do estabelecimento do trabalho em alternância, o empregador pode alterar, suspender ou suprimir o regime de turnos.

ARTIGO 11

(Condições para o regime de turnos)

O estabelecimento das escalas de alternância em turnos obedece as seguintes regras:

- a) O período operacional não pode exceder quarenta e cinco dias;
- b) O período de descanso não inclui as viagens de ida e regresso ao local de trabalho, salvo se o trabalhador optar por um percurso mais longo do que o escolhido pelo empregador;
- c) Os dias de descanso semanal, descanso complementar semanal e feriados incluídos no período operacional de trabalho são dias de trabalho normal, sendo o seu gozo transferido para período de repouso subsequente, sem prejuízo dos limites normais do trabalho.

ARTIGO 12

(Período de Sobreaviso)

1. O trabalhador em regime de sobreaviso é obrigado a manter o empregador, ou pessoa por este designado, informada sobre o lugar onde se encontra a fim de poder ser chamado para o início imediato da prestação extraordinária ou excepcional do trabalho.

2. Atendendo a natureza da condição de sobreaviso, só poderão ser destacados para a realização desta actividade, trabalhadores que residam nas imediações do local de trabalho e possam responder a qualquer situação de emergência em tempo útil.

3. O período em que o trabalhador esteja em regime de sobreaviso não será computado para efeitos de duração de trabalho semanal, no entanto, é remunerado:

- a) Segundo o regime do trabalho extraordinário ou excepcional, conforme a duração, sendo chamado, e;
- b) Em 50% da remuneração do trabalho extraordinário ou excepcional, no caso em que o trabalhador não é chamado.

4. O regime de sobreaviso é remunerado consoante o regime remuneratório do trabalho extraordinário, quer tenha sido chamado, quer não, se a sua duração corresponder a uma fracção da jornada laboral.

5. O regime de sobreaviso é remunerado consoante o regime remuneratório do trabalho excepcional, quer tenha sido chamado, quer não, se a sua duração corresponder a jornada diária completa de trabalho.

ARTIGO 13

(Descanso semanal)

1. O descanso semanal normal dos trabalhadores mineiros e petrolíferos deve ser de um dia, sem prejuízo do descanso compensatório semanal.

2. 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 subsequentes.

ARTIGO 14

(Regime de férias)

O regime de férias aplicável aos trabalhadores mineiros e petrolíferos é o previsto na Lei do Trabalho ou, o que for estabelecido, em termos mais favoráveis, por um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ARTIGO 15

(Trabalho extraordinário e excepcional)

1. O trabalho extraordinário e excepcional só é permitido nos seguintes casos:

- a) Necessidade de efectuar reparações urgentes de equipamentos e máquinas ou realizar trabalhos de prevenção de sinistros ou de danos extraordinários graves ou de resposta a acidentes, avarias graves, derrames e resgate;
- b) Realização de trabalhos para evitar destruição ou deterioração da produção ou de matérias-primas;
- c) Para fazer face ao incremento extraordinário e temporário da produção.

2. Cada trabalhador pode prestar até noventa e seis horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de oito horas de trabalho extraordinário por semana, nem exceder duzentas horas por ano.

SECÇÃO II

(Trabalho mineiro em terra)

ARTIGO 16

(Tempo máximo de trabalho em áreas subterrâneas)

O período de trabalho efectivo em minas subterrâneas não pode exceder os limites máximos de turno diário.

ARTIGO 17

(Medidas de protecção especiais)

1. Sem prejuízo do disposto em legislação específica, o empregador deve adoptar medidas de protecção especiais para o trabalho em minas subterrâneas, sobretudo quanto à prevenção de inundações, incêndios, desmoronamento de terras e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, e outros fenómenos que possam perigar a saúde do trabalhador.

2. O empregador deve assegurar que nas minas subterrâneas haja, em locais acessíveis, equipamento de primeiros socorros pronto a funcionar em caso de emergência.

ARTIGO 18

(Reorientação para a superfície)

1. Sempre que, através de exames médicos, seja detectado que os efeitos do trabalho subterrâneo na saúde do trabalhador ultrapassam os limites de tolerância fixados a respeito, o mesmo deve ser transferido para a superfície e afecto em tarefas adequadas à sua capacidade residual.

2. Ao trabalhador reorientado é assegurado, no mínimo, a remuneração nunca inferior a correspondente à anterior categoria profissional.

3. Na impossibilidade de enquadrar o trabalhador nos termos descritos no n.º 1, ou caso o trabalhador assim o requeira, deve ser rescindido o contrato de trabalho, devendo, neste caso, ser indemnizado, quer pelo dano sofrido, quer pela rescisão, nos termos da legislação aplicável.

SECÇÃO III

(Trabalho mineiro no mar)

ARTIGO 19

(Período de trabalho nas plataformas marítimas)

1. O período de trabalho em plataformas marítimas não pode exceder 30 dias consecutivos.

2. Em caso de necessidade excepcional e temporária, o empregador pode prolongar o período em plataformas marítimas por mais 7 (sete) dias, devendo o trabalhador ser pago com uma importância correspondente à remuneração normal acrescida de 100% (cem por cento).

ARTIGO 20

(Assistência médica nas plataformas marítimas)

Todas as plataformas marítimas devem dispor:

- a) De uma equipa constituída por um médico ou um enfermeiro especializado em emergências médicas.
- b) De uma sala de emergência devidamente equipada para prestação de primeiros socorros;
- c) De uma sala para examinar os doentes em situações agudas, e;
- d) De medicamentos constantes do formulário nacional de medicamentos, devendo cumprir com as normas terapêuticas do país.

ARTIGO 21

(Lazer)

Nas plataformas marítimas o empregador deve ter áreas ou espaços colectivos de lazer, onde os trabalhadores possam desenvolver actividades recreativas.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres do trabalhador

ARTIGO 22

(Impedimentos para o trabalho em plataformas marítimas)

É vedado o trabalho em plataformas marítimas:

- a) Aos portadores de patologias crónicas e descompensados nomeadamente cardíacos, renais, respiratórios, neurológicos e com distúrbios mentais;
- b) Aos portadores de deficiência neuro músculo esquelética;
- c) Aos que possuem deficiência auditiva acima dos 50 decibéis;
- d) Aos que possuem deficiência de visão abaixo de 6/10 (seis décimos);
- e) Às mulheres gestantes, puérperas e lactantes.

ARTIGO 23

(Fornecimento de refeições)

1. O empregador deve fornecer refeições diárias gratuitas a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, as partes podem convencionar as formas de assegurar o direito à refeição.

ARTIGO 24

(Alojamento de trabalhadores)

1. Os acampamentos e as embarcações devem dispor de camarotes, para o alojamento adequado dos trabalhadores e, dentre outras, reunir as seguintes condições:

- a) Beliche com roupa de cama;
- b) Ventilação artificial;

- c) Iluminação artificial;
- d) Instalações sanitárias;
- e) Refeitório;
- f) Espaço livre de pelo menos 203 cm² para livre circulação.

2. O refeitório deve conter as seguintes condições:

- a) Estar situado em local separado dos camarotes;
- b) Dispor de água potável em quantidades suficientes e copos individuais;
- c) Água corrente;
- d) Bancos de mesa.

3. As instalações de alojamento, antes de serem entregues aos trabalhadores, devem ser vistoriadas em conjunto, pelas entidades que superintendem as áreas da Saúde, do Trabalho, dos Recursos Minerais e das Obras Públicas.

4. A vistoria é solicitada por escrito pelo empregador a Direcção Provincial que superintende a área dos Recursos Minerais que coordenará com as Direcções mencionadas no número anterior e, no fim da mesma, todos os participantes assinam a respectiva acta, incluindo o representante da empresa.

5. Havendo anomalias por corrigir, a comissão de vistoria fixa um prazo razoável para o efeito, findo o qual a empresa solicita nova vistoria.

ARTIGO 25

(Igualdade de direitos)

1. Todo o trabalhador, nacional ou estrangeiro, sem distinção de sexo, orientação sexual, raça, cor, religião, convicção política ou ideológica, ascendência ou origem étnica, tem direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual.

2. As diferenciações salariais não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos nomeadamente, distinções em função do mérito, experiência profissional, produtividade, assiduidade, antiguidade e bom comportamento do trabalhador.

3. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções que as empresas adoptarem devem assentar em critérios objectivos comuns a todos os trabalhadores independentemente da raça ou nacionalidade, de forma a excluir qualquer discriminação do trabalhador baseada nestes factores.

ARTIGO 26

(Garantia dos trabalhadores contratados por empresas estrangeiras)

1. Todas as empresas do sector mineiro e petrolífero devem possuir um seguro colectivo contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. O titular do direito de exercício das actividades abrangidas por este Regulamento devem assegurar que as empresas estrangeiras por si contratadas para a execução de actividades no âmbito do presente Regulamento possuam um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para a cobertura dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3. Nos casos em que a empresa estrangeira não tenha o seguro referido no número anterior, o titular do direito de exercício das actividades abrangidas por este Regulamento será responsável pelos trabalhadores daquela em caso de acidentes de trabalho, sem prejuízo do direito de regresso que lhe possa assistir, nos termos do contrato de subcontratação.

CAPÍTULO V

Saúde, higiene e segurança no trabalho

ARTIGO 27

(Legislação específica)

1. As normas referentes a prevenção, mitigação e primeiros socorros constam de legislação específica.

2. O controlo das normas sobre a prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais é efectuado de forma conjunta, sempre que as circunstâncias o exijam, entre as inspecções do trabalho, dos recursos minerais e da saúde.

CAPÍTULO VI

Formação profissional

ARTIGO 28

(Formação dos trabalhadores)

O empregador deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional de acordo com a legislação específica em vigor.

ARTIGO 29

(Programas de formação profissional)

1. Os programas de formação profissional são elaborados pelo empregador tendo em conta as suas necessidades específicas.

2. Na sua elaboração devem ser indicados expressa e detalhadamente, o tipo de formação, necessidades, objectivos gerais e específicos, perspectivas de evolução e progressão profissional do formando e tempo médio de duração do curso.

3. Após a sua elaboração, devem ser submetidos à aprovação das autoridades competentes e especializadas dos Ministérios que superintendem as áreas dos Recursos Minerais e Energia e do Trabalho, Emprego e Segurança Social, mediante parecer do sindicato do ramo.

ARTIGO 30

(Cursos de formação profissional)

1. Os cursos de formação profissional, segundo a sua natureza, complexidade e especialidade, podem ser realizados dentro das instalações da empresa ou em centros especializados, públicos ou privados, cujos custos correm por conta da empresa.

2. O tempo de participação no curso de formação profissional conta para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho, exceptuado o período referente ao estágio pré-profissional.

CAPÍTULO VII

Prevenção de HIV/SIDA

ARTIGO 31

(Serviços de informação e aconselhamento)

O empregador deve, em parceria com os serviços competentes, criar serviços de informação, educação e aconselhamento no local de trabalho, para prevenir o contágio com HIV/SIDA.

CAPÍTULO VIII

Fiscalização e sanções

ARTIGO 32

(Fiscalização)

1. A fiscalização do cumprimento das disposições deste Regulamento compete à Inspecção-Geral do Trabalho.

2. No exercício da competência do n.º 1 deste artigo os inspectores do trabalho interpelam as empresas mineiras e petrolíferas integrados em brigadas conjuntas com os inspectores dos recursos minerais.

ARTIGO 33

(Regime sancionatório)

A violação das disposições do presente Regulamento será punida nos termos previstos na Lei do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

ARTIGO 34

(Casos omissos)

Em tudo quanto for omissa no presente Regulamento aplica-se a Lei do Trabalho e demais legislação aplicável à matéria.

