BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

2.º SUPLEMENTO

IMPRENSA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P.

A V I S O

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

SUMÁRIO

Assembleia da República:

Lei n.º 13/2023:

Lei do Trabalho e revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 13/2023

de 25 de Agosto

Havendo necessidade de rever a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, com vista a justar à dinâmica do desenvolvimento socio-económico em que o País se encontra, ao abrigo do disposto no número 1 do artigo 178, da Constituição da República, a Assembleia da República determina:

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

SECÇÃO I

Objecto, Âmbito, Regimes Especiais e Definições

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)

1. A presente Lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregador e trabalhador, nacional e estrangeiro 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, que não sejam funcionários do Estado ou cuja relação não seja regulada por legislação específica.

3. A presente Lei aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às associações, organizações não-governamentais, sector cooperativo, no que respeita ao trabalhador assalariado, missões diplomáticas e consulares em relação ao trabalhador localmente contratado, organizações internacionais e outras pessoas singulares ou colectivas de Direito Privado.

4. São reguladas por legislação específica:

a) as relações jurídicas de trabalho do funcionário e agente do Estado;

b) as relações jurídicas de trabalho da pessoa ao serviço das entidades descentralizadas.

ARTIGO 3

(Regimes especiais)

1. São regidos por legislação especial, nomeadamente, os seguintes tipos de trabalho:

a) artístico;
b) desportivo;
c) doméstico;
d) no domicílio;
e) marítimo;
f) mineiro;
g) pesqueiro;
h) petrolífero;
i) portuário;
j) rural;
k) segurança privada.

2. São regidos por legislação especial, nomeadamente, as seguintes modalidades de prestação de trabalho:

a) avença;
b) empreitada;
c) intermitente;
d) regime livre;
e) sazonal;
f) teletrabalho;
g) agenciamento privado de emprego.

3. As relações de trabalho previstas nos números 1 e 2 do presente artigo, 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.

ARTIGO 4

(Definições)

Os termos usados na presente Lei constam do glossário, em anexo, que é parte integrante.

SECÇÃO II

Princípios gerais

Subsecção I

Princípios fundamentais

ARTIGO 5

(Princípios e interpretação do Direito do Trabalho)

1. A interpretação e aplicação das normas da presente Lei obedecem, 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 cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, posição social e opção política.

2. Sempre que houver uma contradição entre uma norma da presente Lei ou de outros diplomas que regulam as relações de trabalho, prevalece o conteúdo que resultar da interpretação que se conforma 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 6

(Direito ao trabalho)

1. Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades, sem discriminação de qualquer natureza, tendo por princípios básicos a capacidade e a aptidão profissional do indivíduo na escolha da profissão ou tipo de trabalho.

2. O direito ao trabalho está ligado ao dever de trabalhar, sem prejuízo das limitações decorrentes da redução da capacidade para o trabalho em virtude de doença profissional ou comum ou ainda de invalidez.

3. O trabalho deve ser realizado com estrito respeito aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, protegendo a sua saúde e assegurando que realizem a actividade em condições de trabalho seguro e digno.

4. É proibido o trabalho compulsivo, excepto o trabalho realizado no quadro da legislação penal.

ARTIGO 7

(Direitos de personalidade)

1. O empregador obriga-se a respeitar os direitos de personalidade do trabalhador.

2. Os direitos de personalidade compreendem, nomeadamente, o direito à vida, integridades física e moral, honra, bom nome, privacidade e imagem.

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

4. O exercício dos direitos e liberdades referidos no presente artigo tem por base o respeito pela ordem constitucional e pela dignidade da pessoa humana.

ARTIGO 8

(Protecção de dados pessoais)

1. O empregador não pode exigir ao trabalhador, no acto de contratação ou durante a execução do contrato de trabalho, a prestação de informação relativa 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 o acesso informático relativo aos dados pessoais do candidato a emprego ou do trabalhador é regulada por legislação específica.

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

ARTIGO 9

(Testes e exames médicos)

1. O empregador pode, para efeitos de admissão ou de execução do contrato, exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de teste ou exame médico, 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 diga disser respeito à capacidade ou falta desta para o trabalho.

3. É proibida a realização de testes e exames médicos ao candidato a emprego ou ao trabalhador, visando apurar o seu estado sobre o HIV/SIDA.

ARTIGO 10

(Meios de vigilância à distância)

1. O empregador não deve dispor de 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 1 do presente artigo 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 normal da empresa ou do sector, devendo, neste caso, o empregador informar ao trabalhador, por escrito, sobre a existência e finalidade dos referidos meios, valendo estes como meio de prova.

3. Todas as provas adquiridas com violação do disposto nos números 1 e 2 do presente artigo são nulas.

ARTIGO 11

(Direito à confidencialidade da correspondência)

1. A correspondência de natureza pessoal do trabalhador, 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, no regulamento interno da empresa, estabelecer regras e limites de utilização das tecnologias de informação.

Subsecção III

Protecção da maternidade e da paternidade

ARTIGO 12

(Protecção da maternidade e da paternidade)

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

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

3. O exercício dos direitos previstos nesta subsecção pela trabalhadora grávida, puérpera e lactante, 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 o prazo de 90 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 13

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1. São assegurados à trabalhadora, durante o período de 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 amamentação da criança, em dois períodos de meia hora, ou em período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano contado após o termo da licença por maternidade;

d) não cessar o contrato de trabalho, com excepção da caducidade e despedimento, durante a gravidez, até um ano após o termo da licença.

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. O trabalhador que no local de trabalho praticar actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora é sujeito a procedimento disciplinar.

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

ARTIGO 14

(Licença por maternidade)

1. A trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de 90 dias consecutivos, que pode ter início 20 dias antes da data provável do parto.

2. A licença de 90 dias, referida no número 1 do presente artigo, aplica-se também aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou morto.

3. É suspensa a licença por maternidade em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança.

4. Por prescrição médica, pelo período de tempo necessário, para prevenir qualquer tipo de risco clínico, a trabalhadora grávida goza do direito à dispensa, sem prejuízo da licença por maternidade.

5. A remuneração da trabalhadora que esteja em licença de maternidade é regulada pelo regime da segurança social obrigatória.

ARTIGO 15

(Licença por paternidade)

1. O trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de sete dias, iniciada no dia seguinte ao do nascimento da criança.

2. O trabalhador não pode aceder à licença por paternidade no período de um ano e seis meses após a anterior licença gozada.

3. A licença por paternidade é concedida por 60 dias nos casos de morte ou incapacidade da progenitora, quando comprovada por entidade sanitária competente.

4. Aos cônjuges que trabalhem para o mesmo empregador, ainda que em estabelecimentos diferentes, pode ser concedida a faculdade de comutação da licença por maternidade ou por paternidade, no interesse do trabalho.

5. O gozo da licença por paternidade é comunicado, por escrito, ao empregador.

CAPÍTULO II

Fontes de Direito do Trabalho

ARTIGO 16

(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 ratificados por Moçambique e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2. Constituem, ainda, fontes de Direito do Trabalho os regulamentos internos, o contrato de trabalho, os usos e costumes 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 17

(Códigos de conduta)

1. O disposto no número 1 do artigo 16 da presente Lei não obsta a que os sujeitos da relação de trabalho possam estabelecer códigos de conduta.

2. Os códigos de conduta constituem fonte de Direito.

ARTIGO 18

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho são negociais e não negociais.

2. São instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais:

a) a convenção colectiva;

b) o acordo de adesão;

c) 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 na empresa, mediante a subscrição deste por ambos os sujeitos da relação colectiva de trabalho.

5. A decisão arbitral voluntária 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 19

(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 em alguma 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.

3. As fontes superiores podem ser afastadas por contrato de trabalho, quando este, sem oposição daquelas, traga um tratamento mais favorável ao trabalhador.

4. Na concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o acordo de empresa prevalece sobre o acordo colectivo e este sobre o contrato colectivo, salvo se no acordo colectivo ou no contrato colectivo houver tratamento mais favorável ao trabalhador.

5. A decisão arbitral obrigatória sobre determinada matéria afasta a aplicação de qualquer outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sobre a mesma matéria.

ARTIGO 20

(Princípio do tratamento mais favorável)

1. As normas não imperativas da presente Lei só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e por contrato de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

2. O disposto no número 1 do presente artigo 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 21

(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 22

(Presunção da relação jurídica de trabalho)

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

2. A relação jurídica de trabalho presume-se existente 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.

3. Considera-se subordinação económica, para efeitos do número 2 do presente artigo, a situação em que o prestador de actividade depende do rendimento obtido do beneficiário da prestação para a sua subsistência.

4. A relação jurídica de trabalho referida no número 2 do presente artigo presume-se que foi estabelecida por tempo indeterminado.

ARTIGO 23

(Contratos equiparados ao contrato de trabalho)

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

2. São convertidos em contratos de trabalho, os contratos de prestação de serviços celebrados para a realização de actividades correspondentes às das vagas do quadro de pessoal da empresa.

ARTIGO 24

(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 25

(Tipo de empregadores)

1. O empregador, tendo em conta o número de trabalhadores, pode ter as seguintes categorias:

a) micro empregador - o que emprega até 10 trabalhadores;
b) pequeno empregador - o que emprega 11 a 30 trabalhadores;
c) médio empregador - o que emprega 30 e um até 100 trabalhadores;
d) grande empregador - o que emprega mais de 100 trabalhadores.

2. O número de trabalhadores referido no número 1 do presente artigo corresponde à média dos existentes no ano civil em curso.

3. No primeiro ano de actividade é considerado o número de trabalhadores o do dia do início de actividade.

ARTIGO 26

(Pluralidade de empregadores)

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

2. Para aplicação do disposto no número 1 do presente artigo deve-se verificar-se, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) constar por escrito no contrato de trabalho a indicação da 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.

4. O trabalhador tem a prerrogativa de escolher o empregador de preferência.

5. O trabalhador na situação de pluralidade de empregadores está sujeito ao poder directivo de todos empregadores.

6. A pluralidade de empregadores para trabalhadores estrangeiros é permitida nas condições definidas por diploma específico pelo Governo.

ARTIGO 27

(Pluriemprego)

Salvo estipulação em contrário, o trabalhador pode celebrar contratos de trabalho subordinado com vários empregadores.

ARTIGO 28

(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.

3. O contrato de trabalho celebrado em desobediência ao regime estabelecido pelo presente artigo é considerado nulo e de nenhum efeito.

ARTIGO 29

(Admissão ao trabalho)

1. A idade mínima de admissão para o trabalho é de 18 anos.

2. Excepcionalmente, o empregador pode admitir ao trabalho o menor que tenha completado 15 anos de idade, mediante autorização do seu representante legal.

3. Nos termos do número 2 do presente artigo, o empregador não deve ocupar o menor, com idade inferior a 18 anos, em tarefas insalubres, perigosas ou as que requeiram grande esforço físico, definidas pelas autoridades competentes após consulta às organizações sindicais e de empregadores.

4. O período normal de trabalho do menor cuja idade esteja compreendida entre 15 e 18 anos não deve exceder a 25 horas semanais e cinco horas diárias.

5. Por diploma específico, o Conselho de Ministros define a natureza e condições em que, a prestação de trabalho pode ser realizada por menores com idade compreendida entre os 15 a 18 anos.

Subsecção I

Trabalhador portador de deficiência

ARTIGO 30

(Trabalhador 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, à formação e promoção profissionais, bem como às condições de trabalho adequadas ao exercício de actividade socialmente útil.

2. O Estado, em coordenação com as associações sindicais, de empregadores e organizações representativas de pessoas com 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 do trabalho, medidas especiais de protecção do trabalhador com deficiência nomeadamente, as relativas à promoção e ao 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 II

Trabalhador-estudante

ARTIGO 31

(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 positivo, de conformidade com as normas e regulamentos em vigor no estabelecimento de ensino frequentado pelo trabalhador.

3. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do serviço durante o período de prestação de provas e exames, sem perda de remuneração, devendo comunicar ao empregador com antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo se por razões que não lhe sejam imputáveis não seja possível comunicar com este prazo.

4. O trabalhador ainda que não seja trabalhador-estudante, tem o direito de frequentar instituições de ensino, bem como cursos de formação profissional para elevar o seu nível académico ou a sua qualificação profissional, com o conhecimento do empregador, desde que não interfira no decurso normal da actividade.

Subsecção III

Trabalhador emigrante

ARTIGO 32

(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. Compete ao Estado e às instituições públicas ou privadas 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 IV

Trabalhador estrangeiro

ARTIGO 33

(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 2 do presente artigo, 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 que superintende a área do Trabalho ou das entidades a quem este delegar, excepto nos casos de comunicação previstos nos números 1 e 2 do artigo 34 da presente Lei.

ARTIGO 34

(Quotas do trabalhador estrangeiro)

1. Consoante o tipo de classificação de empregador, prevista na presente Lei, este pode ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro, mediante comunicação ao Ministro que superintende a área do Trabalho ou as entidades a quem delegar, de acordo com as seguintes quotas:

a) cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nos grandes empregadores;
b) oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nos médios empregadores;
c) dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nos pequenos empregadores;
d) quinze por cento da totalidade dos trabalhadores, nos micro empregadores.

2. Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se prevê a contratação de trabalhadores estrangeiros em percentagem inferior ou superior à prevista no número 1 do presente artigo, não é exigível a autorização de trabalho, bastando, para o efeito, a comunicação ao Ministro que superintende a área de Trabalho.

3. A contratação de cidadãos estrangeiros para trabalho em organizações não-governamentais, trabalho de investigação científica, docência, medicina, enfermagem, pilotagem de aviação civil e em outras áreas de assistência técnica especializada, ou a cedência de trabalhadores estrangeiros, é decidida por despacho do Ministro que superintende a área do Trabalho, ouvida a entidade que superintende o sector em causa.

4. A cedência de trabalhadores estrangeiros pode ser por regime de quotas, desde que a empresa utilizadora tenha quota disponível.

5. A contratação de mão-de-obra estrangeira é matéria de regulamentação.

ARTIGO 35

(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 sua contratação destes quando tenham entrado no País para motivos declaradamente diferentes do trabalho.

2. São exceptuados da regra prevista no número 1 do presente artigo, os acordos bilaterais celebrados entre o Estado moçambicano e qualquer outro Estado que com ele mantém relações diplomáticas e consulares para, em regime de reciprocidade e proporcionalidade empregar cônjuges ou filhos de agentes diplomáticos em missão, em cada um dos Países, mesmo que tenham entrado no País com visto diferente do de trabalho.

3. O trabalhador estrangeiro, com residência temporária, não deve permanecer em território nacional finda a vigência do contrato de trabalho em virtude do qual entrou na República de Moçambique.

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

ARTIGO 36

(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, com a indicação da 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.

SECÇÃO III

Formação do contrato de trabalho

ARTIGO 37

(Contrato-promessa de trabalho)

1. As partes podem celebrar contrato-promessa de trabalho que exprime a vontade de celebrar o contrato de trabalho definitivo.

2. O Contrato-promessa deve:

a) ser reduzido à forma escrita;
b) conter a identificação, as assinaturas e o domicílio ou a sede das partes;
c) ter como essência a declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente se obrigar a celebrar o contrato de trabalho;
d) indicar a espécie do contrato, a actividade a ser prestada e a correspondente remuneração.

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

4. Não se aplica à promessa de trabalho o regime do contrato-promessa previsto no Código Civil.

5. Na celebração do contrato-promessa de trabalho e do contrato de trabalho definitivo as partes têm o direito de estabelecer livremente o conteúdo contratual, procedendo segundo as regras de boa-fé.

ARTIGO 38

(Contrato de trabalho de adesão)

1. O empregador pode manifestar a sua vontade contratual através do regulamento interno de trabalho ou código de 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 se pronuncie, por escrito, contra o regulamento, no prazo de 30 dias, a contar do início da execução do contrato de trabalho ou da data de publicação do regulamento, se este for posterior.

ARTIGO 39

(Forma do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, excepto nos casos de contrato de trabalho a prazo certo, que tenha por objecto tarefas de execução, com duração não superior a 90 dias.

2. O contrato de trabalho deve ser datado e assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:

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

3. Para efeitos da alínea *g*) do número 2 do presente artigo, 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.

4. Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:

a) o contrato-promessa de trabalho;
b) o contrato de trabalho a prazo certo de duração superior a 90 dias;
c) o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
d) o contrato de trabalho com estrangeiros, salvo disposição legal em contrário;
e) o contrato de trabalho a tempo parcial;
f) o contrato de cedência ocasional de trabalhadores;
g) o contrato de trabalho em comissão de serviço;
h) o contrato de trabalho no domicílio;
i) o contrato de trabalho em regime de empreitada;
j) o contrato de trabalho temporário;
k) o contrato de utilização;
l) o contrato de aprendizagem;
m) o contrato de trabalho intermitente;
n) o teletrabalho.

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 a todas as suas consequências legais.

7. Na falta de indicação do prazo ou do motivo justificativo, em caso do contrato a prazo, o contrato converte-se para contrato por tempo indeterminado.

8. A não indicação dos requisitos estabelecidos nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *e*) do número 1 do presente artigo constitui contravenção e se não for suprida no prazo de três meses após a celebração do contrato, dá lugar às sanções previstas na presente Lei.

ARTIGO 40

(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 41

(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 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;
c) a realização de actividade sazonal;
d) a execução de actividades que não visem a satisfação de necessidades permanentes do empregador;
e) 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;
f) a prestação de serviços em actividades complementares às previstas na alínea anterior, nomeadamente a sub-contratação e a terciarização de serviços;
g) 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 42

(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 43

(Limites do 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 dos micro, pequenos e médios empregadores.

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 1, podendo as partes optar pelo regime do número 4 do presente artigo.

3. Os micro, pequenos e médios empregadores podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros oito anos da sua actividade.

4. A celebração de contratos a prazo certo fora dos casos, especialmente, previstos no artigo 41 da presente Lei ou em violação dos limites previstos neste artigo converte-os para contrato por tempo indeterminado.

5. Se uma das partes não pretender renovar o contrato de trabalho a prazo certo deve dar um aviso prévio de:

a) 15 dias, se o contrato for igual ou superior a três meses e não superior a um ano;

b) 30 dias, nos casos em que a duração do contrato é superior a um ano.

6. O incumprimento do aviso prévio referido no número 4 do presente artigo dá lugar a parte violadora a obrigação de pagar uma indemnização correspondente a remuneração que o trabalhador receberia durante o aviso prévio.

7. Nos casos em que for estabelecida uma cláusula de não renovação do contrato de trabalho, se o trabalhador continuar a exercer a actividade após o termo do contrato, este converte-se para contrato por tempo indeterminado.

ARTIGO 44

(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 1 do presente artigo, 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 número 1 do presente artigo.

ARTIGO 45

(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 número 2 do artigo 41 da presente Lei.

ARTIGO 46

(Caducidade do contrato a prazo incerto)

1. A produção de efeitos da caducidade a que se refere o número 2 do presente artigo depende do decurso do prazo a que a mesma está sujeita, devendo, 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 caducidade 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, empreitada ou projecto para que tenha sido contratado, considera-se contratado por tempo indeterminado.

3. A caducidade do contrato de trabalho a prazo incerto, salvo estipulação em contrário, deve ser comunicada ao trabalhador com aviso prévio subordinado aos seguintes prazos:

a) 15 dias, se o tempo de trabalho for superior a seis meses e não exceder três anos;

b) 30 dias, se o tempo de trabalho for superior a três anos e não exceder seis anos.

4. O contrato de trabalho a prazo incerto que exceda seis anos de serviço, seguidos ou interpolados por um período não superior a seis meses, converte-se para contrato de trabalho por tempo indeterminado.

5. O empregador que infringir o prazo de aviso prévio do contrato a prazo incerto fica na obrigação de pagar indemnização ao trabalhador no valor correspondente à remuneração que este auferiria no período de aviso prévio.

6. O trabalhador que pretender pôr termo ao contrato de trabalho a prazo incerto durante o período de execução é obrigado a dar aviso prévio ao empregador, observando os prazos referidos no número 3 do presente artigo, sob pena de pagar uma indemnização ao empregador, calculada nos termos do número 7 do artigo do presente artigo.

7. A rescisão ou despedimento do trabalhador que tenha celebrado o contrato de trabalho a prazo incerto, sem justa causa, confere-lhe o direito a uma indemnização correspondente a 45 dias por cada ano de serviço, ou uma indemnização na proporção do tempo despendido caso a sua antiguidade não atinja um ano de serviço.

SECÇÃO V

Período probatório

ARTIGO 47

(Noção)

1. O período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do contrato cuja duração obedece ao estipulado no artigo 48 do presente artigo.

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 48

(Duração do período probatório)

1. O contrato de trabalho por tempo indeterminado pode estar sujeito a um período probatório que não excede a dois meses para os trabalhadores não previstos nas alíneas seguintes:

a) três meses para os técnicos de nível médio;

b) seis meses para os técnicos de nível 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) três meses nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano;

b) um mês nos contratos a prazo certo com duração superior a seis meses e inferior a um ano;

c) 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses;

d) 15 dias nos contratos a termo incerto quando se preveja a duração igual ou superior a 90 dias.

ARTIGO 49

(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 excluir do contrato de trabalho.

3. Com a redução do período probatório, não é permitido o estabelecimento de um novo prazo quer para o completar, o reduzido ou para prorrogar o estabelecido.

ARTIGO 50

(Contagem do período probatório)

1. O período probatório é contado 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 51

(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 a indemnização.

2. Para efeitos do disposto no número 1 do presente artigo, qualquer dos contratantes obriga-se a dar um aviso prévio, por escrito, à contraparte, com antecedência mínima de sete dias.

3. Para o contrato cuja duração do período probatório é de 15 dias, o pré-aviso deve ser de três dias.

SECÇÃO VI

Invalidade do contrato de trabalho

ARTIGO 52

(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 de direito do trabalho que contrariem as disposições imperativas da presente Lei ou de outra legislação vigente no País.

2. A nulidade da cláusula contratual 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 53

(Regime de invocação da invalidade)

1. O prazo para invocar a invalidade do contrato de trabalho é de seis meses, contados a partir da data da sua celebração, 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 54

(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 1 do presente artigo 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 55

(Direitos do trabalhador)

1. Ao trabalhador é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, lugar de nascimento, língua, cor, raça, sexo, género, estado civil, idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideias religiosas ou políticas.

2. São admissíveis as medidas de discriminação positiva destinadas a certos grupos vulneráveis com vista a corrigir ou a prevenir situações de desigualdade.

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) apresentar a sua defesa antes da aplicação de qualquer sanção disciplinar;

b) ser avaliado, periodicamente, pelo trabalho que desempenha;

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 pontualmente nos termos previstos no contrato, em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta;

e) poder concorrer para o acesso a 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 para 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 Geral do Trabalho ou aos órgãos da jurisdição laboral, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos ou denunciar actos ilícitos;

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

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

l) beneficiar de ajudas de custo ou de alimentação e alojamento diários em caso de deslocação para fora do local habitual por motivo de serviço numa distância de igual ou superior a 30 km e por um período igual ou superior a 8 horas.

6. São nulas as cláusulas do contrato de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que visam a renúncia dos direitos acima referidos.

ARTIGO 56

(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:

a) o período probatório, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 50, da presente Lei;
b) o período de aprendizagem quando o aprendiz seja admitido ao serviço do empregador;
c) os períodos de contrato de trabalho a prazo, quando prestados ao serviço do mesmo empregador, ainda que interpolados;
d) o serviço militar obrigatório;
e) a comissão de serviço;
f) a licença com remuneração;
g) as férias;
h) as faltas justificadas;
i) a suspensão preventiva em caso de processo disciplinar, desde que a decisão final seja favorável ao trabalhador;
j) a prisão preventiva se o processo terminar com a não acusação ou com a absolvição do trabalhador;
k) o período de cedência ocasional do trabalhador.

ARTIGO 57

(Prescrição de direitos emergentes do contrato de trabalho)

1. O direito resultante do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação prescreve no prazo de seis meses, contados a partir da data da cessação do contrato de trabalho, 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 mediação ou de arbitragem pelo incumprimento do contrato de trabalho.

3. O prazo de prescrição suspende, ainda, durante o período de licença da maternidade, paternidade ou doença que o impossibilite de comparecer no local de trabalho.

4. O prazo de prescrição igualmente se suspende, por um período de 15 dias, nos seguintes casos:

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

5. Os prazos a que se refere a presente Lei são contados em dias consecutivos de calendário.

Subsecção II

Deveres das partes

ARTIGO 58

(Princípio da mútua colaboração)

O empregador e o trabalhador devem respeitar e fazer respeitar as disposições da presente Lei, dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e dos códigos de conduta, do contrato de trabalho e colaborar para a obtenção de elevados níveis de produtividade e profissionalismo na empresa, bem como para a promoção de condições de trabalho digno.

ARTIGO 59

(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 e instruções do empregador, dos seus representantes ou dos superiores hierárquicos e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho, quando legais e que não 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 aos métodos de produção ou de negócio;
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, não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência desonesta;
i) colaborar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
j) proteger os bens contra qualquer danificação, destruição ou perda;
k) contribuir para a promoção da cultura de trabalho do aumento da produção e da produtividade da empresa;
l) colaborar para a manutenção de um bom ambiente de trabalho;
m) denunciar qualquer acto lesivo à actividade da empresa, à segurança de pessoas e bens e ao ambiente de trabalho.

ARTIGO 60

(Deveres do empregador)

1. O empregador tem, em relação ao trabalhador, em especial, os seguintes deveres:

a) respeitar os direitos e garantias, cumprindo, integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
b) observar as normas de higiene e segurança no trabalho, bem como prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais e investigar as causas quando ocorram;
c) tratar com correcção e urbanidade;
d) proporcionar boas condições físicas e morais;
e) pagar uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;
f) atribuir uma categoria profissional correspondente às funções ou actividades que desempenha;
g) manter a categoria profissional atribuída;
h) garantir o local e o horário de trabalho previstos no contrato individual de trabalho ou nos instrumentos de regulamentação colectiva;
i) permitir o exercício da actividade sindical e não prejudicar 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) promover boas práticas de saúde e nutrição no local de trabalho.

2. Ao empregador incumbe contribuir para a saúde física e psíquica do trabalhador, devendo garantir a promoção de actividades culturais e desportivas, sendo obrigatórias para os médios e grandes empregadores.

Subsecção III

Poderes do empregador

ARTIGO 61

(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 62

(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 às actividades culturais, desportivas e recreativas, sendo, obrigatório para os médios e grandes empregadores.

2. A entrada em vigor de regulamentos internos de trabalho, que tenham por objecto a organização e disciplina do trabalho é, obrigatoriamente, 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 regulamento interno de trabalho que estabeleça novas condições de trabalho é tida 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 tenham conhecimento adequado do respectivo conteúdo.

ARTIGO 63

(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 64.

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

ARTIGO 64

(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 10 dias por cada infracção e de 30 dias, em cada ano civil;
d) multa até 20 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 1 do presente artigo, 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 visam dissuadir o cometimento de mais infracções no seio da empresa, a educação do visado e a dos demais trabalhadores para o 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 65

(Graduação das sanções disciplinares)

1. A aplicação das sanções disciplinares, previstas nas alíneas *c*) à *f*) do número 1 do artigo 64, deve ser obrigatoriamente fundamentada, podendo a decisão ser impugnada no prazo de seis meses.

2. A sanção 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 66

(Procedimento disciplinar)

1. A aplicação de qualquer sanção disciplinar, com a excepção das previstas nas alíneas *a*) e *b*) do número 1 do artigo 64, 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 nas alíneas *b*) e *c*) do número 1 do artigo 70 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. Nenhuma sanção disciplinar 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, suspendendo o prazo, nos termos da alínea *a*) do número 4 do artigo 57 da presente Lei.

5. A execução da sanção disciplinar deve ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão proferida no processo disciplinar, excepto a sanção de despedimento cujo cumprimento é imediato após a comunicação da decisão.

6. A contagem do prazo de prescrição referida no presente artigo suspende-se durante o período de licença de maternidade, paternidade ou durante o período em que o trabalhador se encontre privado da sua liberdade, ou por doença que o impossibilite de comparecer no local de trabalho.

ARTIGO 67

(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, os 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) o abuso de funções ou a invocação do cargo para a obtenção de vantagens ilícitas;
i) a quebra de sigilo profissional ou de 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. Constitui infracção disciplinar, 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.

3. Quando a conduta referida no número 1 do presente artigo seja praticada pelo empregador ou pelo seu mandatário, confere ao trabalhador ofendido o direito a ser indemnizado em 20 vezes o salário mínimo do sector de actividade, sem prejuízo de procedimento judicial, nos termos da lei aplicável.

4. A prática de assédio no ambiente de trabalho e todo acto discriminatório, lesivo ao trabalhador ou candidato a emprego ou estagiário, confere o direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de Direito.

5. Não constitui infracção disciplinar, susceptível de instrução de processo disciplinar ou a aplicação de sanção disciplinar, a desobediência do trabalhador a uma ordem ilegal ou que contraria os seus direitos e garantias legais ou convencionais.

ARTIGO 68

(Assédio)

1. Entende-se por assédio no local de trabalho ou fora dele o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de ameaças desses comportamentos e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objecto, que causem ou sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e incluí a violência e assédio com base no género.

2. Constitui discriminação e assédio todo o acto praticado no momento do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. Constitui assédio sexual com base no género o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número 1 do presente artigo.

4. Constitui contra-ordenação muito grave, quando o assédio seja praticado pelo empregador, superior hierárquico ou mandatário e confere ao trabalhador o direito à indemnização de 20 vezes o salário mínimo do sector de actividade, sem prejuízo de procedimento judicial.

Subsecção IV

Processo disciplinar

ARTIGO 69

(Despedimento por infracção disciplinar)

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, desde que observado o previsto no artigo 66 da presente Lei.

ARTIGO 70

(Fases do processo disciplinar)

1. O processo disciplinar integra as seguintes fases:
a) fase de acusação – após a data do conhecimento da infracção, com a excepção dos casos de licença de maternidade, paternidade, férias e doença em que a contagem do prazo inicia depois do termo da licença, o empregador tem 30 dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao comité sindical existente na empresa ou, na falta deste, ao sindicato do ramo ou órgão sindical superior competente, 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 15 dias, ocorrendo a diligência de prova, esta deve ser realizada no prazo de cinco dias consecutivos, findo o qual o processo é remetido ao comité sindical ou, na falta deste, ao sindicato do ramo ou ao órgão sindical competente para emitir parecer, no prazo de cinco dias úteis;
c) fase de decisão – no prazo de 30 dias, a contar da data limite para a apresentação do parecer do comité sindical ou, na falta deste, do órgão sindical competente, 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.

2. Em caso do 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.

3. Em caso de trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, deve ser lavrado um edital a afixar no lugar de estilo da empresa, convocando trabalhador ausente para receber a comunicação da decisão, fazendo menção de que para efeitos de comunicação da aplicação da decisão conta a data da publicação do edital.

4. O processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, que não excede 90 dias, nomeadamente, nos casos em que não seja conhecido o autor ou a infracção por ele cometida, suspendendo o prazo de prescrição da infracção.

ARTIGO 71

(Início de processo disciplinar)

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

2. Com a notificação 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.

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

ARTIGO 72

(Causas de invalidade do processo disciplinar)

1. O processo disciplinar é inválido sempre que:

a) não forem observados os requisitos da nota de culpa ou da notificação desta ao trabalhador, a falta de audição do trabalhador caso a tenha requerido, a não publicação de edital na empresa, ou a falta de remessa dos autos ao órgão sindical, bem como a não fundamentação da decisão final do processo disciplinar;

b) não forem realizadas as diligências de prova requeridas pelo trabalhador;

c) houver violação dos prazos de prescrição da infracção disciplinar, da caducidade da resposta à nota de culpa ou de tomada de decisão.

2. Sem prejuízo do estabelecido no número 4 do presente artigo, as causas de invalidade previstas, com excepção da prescrição da infracção, da violação dos prazos, da comunicação da nota de culpa ou da decisão do trabalhador, podem ser sanadas até 10 dias, após o seu conhecimento e antes do encerramento do processo disciplinar.

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

4. Constitui nulidade insuprível, em processo disciplinar, a prescrição da infracção, a caducidade, a violação do prazo de comunicação da decisão e 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, se for o caso.

ARTIGO 73

(Abuso do poder disciplinar)

1. Considera-se abuso do poder disciplinar sempre que sejam manifestamente excedidos os limites impostos por lei, boa-fé, bons costumes, o fim social ou económico, nomeadamente, quando decorram de:

a) reclamação de violação dos direitos, liberdades e garantias fundamentais;

b) recusa de cumprimento de uma ordem ilegal ou que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias fundamentais;

c) exercício ou candidatura a funções sindicais ou similares comunicadas ao empregador.

2. Em caso de abuso de poder disciplinar, o trabalhador tem o direito de reclamar, recorrer hierárquica, judicialmente ou a outros mecanismos de resolução de conflitos.

ARTIGO 74

(Efeitos do abuso do poder disciplinar)

1. A aplicação de sanção disciplinar com abuso de poder disciplinar nos termos do artigo 73 é ilícita e o empregador é sancionado ao:

a) pagamento de uma indemnização correspondente a um mês do salário do trabalhador visado se a sanção aplicada for a de admoestação verbal ou repreensão registada;

b) pagamento de uma indemnização correspondente a cinco vezes o valor do salário que o trabalhador deixou de auferir nos casos de multa e despromoção.

2. Tratando-se da sanção disciplinar de despedimento, o trabalhador é reintegrado ou lhe é paga a indemnização nos termos dos números 2 e 3 do artigo 139.

ARTIGO 75

(Ilicitude de despedimento)

Sem prejuízo do disposto na presente Lei e demais legislação específica, o despedimento é ilícito sempre que:

a) for promovido por razões políticas ou filiação sindical, ideológicas, religiosas, ainda que a invocação seja diferente;

b) for promovido com inobservância das formalidades legais;

c) for promovido por recusa de favor ou vantagem, pressão, assédio ou violência baseada no género.

ARTIGO 76

(Impugnação do despedimento)

1. A declaração da ilicitude do despedimento pode ser feita pelo tribunal do trabalho ou por um órgão de 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 30 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 número 2 do artigo 139 da presente Lei.

SECÇÃO VIII

Modificação do contrato de trabalho

ARTIGO 77

(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 78

(Fundamentos da modificação)

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

a) requalificação profissional do trabalhador decorrente da introdução de novas tecnologias, de novos métodos de trabalho ou da necessidade de reocupação do trabalhador, para efeitos de aproveitamento das suas capacidades residuais, em caso de acidente de trabalho 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) requalificação do trabalhador por virtude de conclusão de nível de formação académica ou profissional;

f) 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 79

(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 1 do presente artigo 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 80

(Alteração das condições de trabalho)

1. É admissível a modificação das condições de trabalho, por acordo das partes, com o fundamento na alteração das circunstâncias, necessidade da subsistência da relação de trabalho, melhoria da situação do empregador, adequada organização dos seus recursos ou competitividade 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 81

(Mobilidade geográfica do empregador)

1. É permitida a mobilidade geográfica de toda, de uma parte ou sector de empregador.

2. A mudança total ou parcial do empregador ou estabelecimento pode implicar a transferência de trabalhadores para outro local de trabalho.

ARTIGO 82

(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 temporária do trabalhador, referida no número 1 do presente artigo, não pode exceder seis meses, excepto se exigências imperiosas, de funcionamento da empresa o justificarem, não devendo, em qualquer caso exceder um ano.

3. 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.

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

5. Na falta do acordo referido no número 4 do presente artigo, o trabalhador pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho com direito a indemnização, prevista no artigo 139 da presente Lei.

6. 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.

7. O empregador custeia as despesas do trabalhador relativas ao regresso do mesmo ao seu local de origem, independentemente da causa de cessação do contrato.

8. Não se considera transferência do trabalhador se a deslocação é no mesmo espaço geográfico que não exceda 30 km, bem como nos casos de mera deslocação em missão de serviço.

9. A transferência do trabalhador, quer a temporária como a definitiva deve constar de documento escrito, de forma fundamentada e com uma antecedência mínima de 30 dias.

ARTIGO 83

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

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

2. A mudança do titular da empresa pode determinar a cessação 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 12 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 à data da referida transmissão, nos termos da lei.

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 deste, toda a unidade produtiva apta a desenvolver uma actividade económica.

ARTIGO 84

(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 60 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 146 da presente Lei.

ARTIGO 85

(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 de 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 trabalhador 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 a 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, no qual 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 número 3 do presente artigo, assiste ao trabalhador o direito de optar pela integração na empresa cessionária ou por uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 146 da presente Lei, a ser paga solidariamente pelo cessionário e pelo cedente.

ARTIGO 86

(Agência privada de emprego)

1. Considera-se agência privada de emprego todo empregador em nome individual ou colectivo, de direito privado, cujos serviços consistem em empregar os trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva, designado empregador utilizador, por via de contrato de trabalho temporário e de utilização.

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

ARTIGO 87

(Contrato de trabalho temporário)

1. Entende-se por contrato de trabalho temporário 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 ao utilizador.

2. O contrato de trabalho temporário está sujeito à forma escrita e deve ser assinado pela agência privada de emprego e pelo trabalhador, nos termos definidos em legislação específica.

3. O trabalhador temporário pertence ao quadro de 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. O trabalhador estrangeiro faz parte da relação nominal da agência privada de emprego enquanto durar o contrato de utilização para o qual foi cedido.

5. A celebração de contrato de trabalho temporário só é admitida nas situações previstas no artigo 89 da presente Lei.

6. A agência privada de emprego pode ceder trabalhador para o utilizador no estrangeiro, devendo o contrato de cedência com a entidade utilizadora ser visado pelo Ministério que superintende a área de Trabalho.

ARTIGO 88

(Intermediação de emprego)

Considera-se intermediação de emprego o serviço que visa a aproximação entre a oferta e a procura, promovendo a colocação do candidato, sem que o intermediário se torne parte das relações de trabalho que daí possa decorrer.

ARTIGO 89

(Contrato de utilização)

1. Designa-se por contrato de utilização o contrato de prestação de serviço, a prazo certo, celebrado entre o empregador do trabalho temporário e a entidade utilizadora, pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição do utilizador, um ou mais trabalhadores temporariamente.

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

a) os motivos do recurso ao trabalho temporário;
b) o número de registo no sistema de segurança social do utilizador e o empregador do trabalho temporário, assim como, o número e data do alvará de licença para o exercício da actividade;
c) a descrição do posto de trabalho a preencher e a qualificação profissional adequada;
d) o local e o período normal de trabalho;
e) a retribuição devida pelo utilizador ao empregador do trabalho temporário;
f) o início e duração do contrato;
g) a data da celebração do contrato.

3. O contrato de utilização de cedência de trabalhadores para o estrangeiro deve acautelar o princípio de igualdade de tratamento do trabalhador emigrante, nomeadamente, quanto à remuneração, assistência médica e medicamentosa, duração do trabalho, períodos de descanso, férias e compensações por acidente de trabalho e doenças profissionais.

4. 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.

5. Em substituição do disposto no número 4 do presente artigo, pode o trabalhador optar, nos 30 dias após o início da prestação da actividade ao utilizador, por uma indemnização, a ser paga por este, nos termos do artigo 139 da presente Lei.

6. A celebração de contrato de utilização com o empregador do trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos direitos do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação.

ARTIGO 90

(Justificação do contrato de utilização)

1. O contrato de utilização só pode ser celebrado para acorrer a necessidades temporárias do utilizador.

2. São necessidades temporárias do utilizador, entre outras:

a) a substituição directa ou indirecta do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) a substituição directa ou indirecta do trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) a substituição directa ou indirecta do trabalhador em situação de licença sem remuneração;

d) a substituição do trabalhador a tempo inteiro que passe a prestar trabalho a tempo parcial;

e) a necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho, quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;

f) as 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) o acréscimo excepcional da actividade da empresa;

h) a execução de tarefa ocasional ou serviço determinado e não duradouro;

i) a 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) a provisão de serviços de segurança, manutenção, higiene, limpeza, alimentação e outros serviços complementares ou sociais não inseridos na actividade corrente do empregador;

k) o desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente do empregador utilizador;

l) as 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 pelo utilizador;

m) as necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia.

3. Além das situações previstas no número 1 do presente artigo, 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 91

(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 1 do presente artigo, 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 ao empregador do trabalho temporário e ao trabalhador sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto, bem como, 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. O empregador do trabalho temporário 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 92

(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 93

(Limites do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a 48 horas por semana e 8 horas por dia.

2. Sem prejuízo do disposto no número 1 do presente artigo, o período normal de trabalho pode ser alargado até 9 horas, sempre que ao trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal prescrito no artigo 104 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, não contando para este limite o trabalho excepcional e extraordinário prestado por motivo de força maior.

4. A duração média de 48 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 4 do presente artigo, 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 45 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 número 4 do artigo 105 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 superintende a área do Trabalho através da sua representação mais próxima até ao dia 15 do mês posterior ao da sua adopção, observando as normas definidas na presente Lei e demais legislação em vigor sobre a matéria.

ARTIGO 94

(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 ao trabalhador 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 93 da presente Lei, o acréscimo ou a redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho podem, excepcionalmente, ser estabelecidos através de diploma do Governo sob proposta dos Ministros que superintendem a área do Trabalho e do sector de actividade em causa, ou através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

ARTIGO 95

(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 do trabalhador 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.

5. Pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que exerce:

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

ARTIGO 96

(Horário de trabalho em regime de alternância)

1. É admissível a adopção de horários de trabalho em regime de alternância na jornada laboral que integra um máximo de quatro semanas de trabalho efectivo.

2. O regime de alternância deve ser feito com estrita obediência ao seguinte:

a) o período normal de trabalho efectivo pode ser até 12 horas com intervalo de descanso mínimo de 30 minutos;
b) o descanso não pode ser inferior à metade do tempo de trabalho efectivo;
c) o tempo de deslocação do trabalhador de e para o trabalho conta para os efeitos de período de descanso;
d) os dias de descanso semanal, complementar, feriados e tolerâncias de ponto que coincidam com o período de trabalho efectivo, são considerados dias de trabalho normal, conferindo o direito ao descanso compensatório;
e) o período de descanso não substitui o direito a férias anuais.

3. É considerado extraordinário o trabalho em regime de alternância que exceda a duração anual calculada na razão de 48 horas semanais, deduzidas nas férias, nos feriados e nas tolerâncias de ponto.

ARTIGO 97

(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 1 do presente artigo.

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

ARTIGO 98

(Trabalho excepcional)

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

2. É obrigatória a prestação de trabalho excepcional, em casos de força maior 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, feriado ou tolerância de ponto, sem prejuízo do horário de trabalho em regime de alternância, 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 99

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se extraordinário, o trabalho prestado fora do horário 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 96 horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de oito horas de trabalho extraordinário por semana, nem exceder 200 horas por ano.

4. Não se considera trabalho extraordinário o prestado pelo trabalhador isento de horário de trabalho e o prestado para compensar os períodos de ausência por iniciativa do trabalhador.

5. O empregador deve, em todos os casos, possuir um sistema de registo do trabalho extraordinário prestado.

ARTIGO 100

(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 101

(Trabalho em regime de turnos)

1. Os empregadores de laboração contínua e os que têm um período de funcionamento de amplitude superior aos limites máximos dos períodos normais devem organizar o trabalho em turnos.

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, para 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 por um período, que deve equivaler ao turno de serviço.

ARTIGO 102

(Trabalho a tempo parcial)

1. O 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 1 do presente artigo 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 103

(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. O trabalhador, a tempo parcial, não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo inteiro, numa situação comparável, salvo quando motivos ponderosos o justifiquem.

SECÇÃO X

Interrupção da prestação do trabalho

ARTIGO 104

(Descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas em dia que, normalmente, é domingo.

2. O dia de descanso semanal pode deixar de coincidir com o domingo em caso de:

a) ser necessário ter trabalhador 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 2 do presente artigo, 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 105

(Feriados obrigatórios)

1. Os feriados nacionais são dias de suspensão do trabalho para os trabalhadores em todo o território nacional.

2. São considerados feriados, sem prejuízo de outros que forem fixados por lei, os seguintes:

a) 1 de Janeiro – Ano novo;

b) 3 de Fevereiro – Dia dos Heróis Moçambicanos;

c) 7 de Abril – Dia da Mulher Moçambicana;

d) 1 de Maio – Dia Internacional do Trabalhador;

e) 25 de Junho – Dia da Independência Nacional;

f) 7 de Setembro – Dia dos Acordos de Lusaka;

g) 25 de Setembro – Dia das Forças Armadas;

h) 4 de Outubro – Dia da Paz e Reconciliação Nacional;

i) 25 de Dezembro – Dia da Família.

3. 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.

4. 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 de fornecimento de medicamentos;
b) abastecimento de água, energia e de 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 transporte;
l) serviços hoteleiros e de restauração;
m) serviços de manuseamento portuário e cais de portagem.

5. Excepcionalmente, no âmbito do interesse público o Ministro que superintende a área do Trabalho pode autorizar a laboração, em dias feriados, desde que os trabalhadores envolvidos recebam a remuneração por trabalho excepcional.

6. 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 previstas no número 4 do presente artigo.

ARTIGO 106

(Tolerância de ponto)

1. Compete ao Ministro que superintende 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 previstas no número 4 do artigo 105 da presente Lei.

4. A tolerância de ponto é regulada por legislação especial.

ARTIGO 107

(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 109, as férias podem ser gozadas no decurso do ano civil a que se referem ou no ano 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 108

(Duração do período de férias)

1. O trabalhador tem direito a 12 dias de férias remuneradas no primeiro ano de trabalho efectivo e a 30 dias nos anos subsequentes.

2. Considera-se serviço efectivo a duração do período normal de trabalho acrescida do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal, de férias, das faltas justificadas, complementares e de tolerância de ponto.

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 abrangem os dias de antecipação, adiamento e acumulação de férias.

5. As férias contam em dias de calendário.

ARTIGO 109

(Plano de férias)

1. O empregador, em coordenação com 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 a organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador, mediante consulta prévia ao órgão sindical, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.

4. Aos cônjuges que trabalhem para o mesmo empregador ainda que em estabelecimentos diferentes, deve ser concedida a faculdade de gozo simultâneo de férias.

5. O trabalhador tem direito ao gozo ininterrupto de férias.

6. O empregador, por acordo com o trabalhador, pode fraccionar as férias em períodos nunca inferiores a seis dias, sob pena de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos, comprovadamente, sofridos pelo gozo interpolado das férias.

ARTIGO 110

(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 comunicar aquele previamente, bem como ao órgão sindical.

2. O empregador e o trabalhador podem acordar, por escrito, a acumulação de um máximo de 15 dias de férias por cada 12 meses de serviço efectivo, desde que as férias acumuladas sejam gozadas no ano em que perfaçam o limite fixado no número 3 do presente artigo.

3. Não é permitida a antecipação de mais do que 30 dias de férias, nem a acumulação, no mesmo ano, de mais de 60 dias de férias, sob pena de caducidade.

4. A caducidade de férias referida no número 3 do presente artigo abrange apenas o número de dias de férias que excedem os 60 dias acumulados, excepto se a causa for imputável ao empregador.

ARTIGO 111

(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 informado no prazo que não exceda 10 dias de calendário.

3. No caso previsto no número 2 do presente artigo, 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 112

(Conceito e tipo 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, companheira ou companheiro da união de facto, pai, mãe, filhos, enteados, irmãos, avós, netos, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras;

c) dois dias, por motivo de falecimento de tios, primos, sobrinhos, netos 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 e/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) as ausências do trabalhador para prestar assistência a cônjuge, companheira ou companheiro da união de facto, filhos tutelados e acolhidos, pai, mãe, enteados, irmãos, avós, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras, em caso de doença ou acidente;

h) outras, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, para participação em actividades desportivas e culturais.

4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 3 do presente artigo.

5. As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias.

ARTIGO 113

(Apresentação à Junta de Saúde)

1. Nas faltas por motivo de doença por um período ininterrupto superior a 15 dias, o empregador pode submeter o trabalhador à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, para efeitos desta 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 mais de cinco dias de faltas por doença por trimestre.

3. A recusa do trabalhador em apresentar-se à Junta de Saúde sem justificação válida constitui infracção disciplinar.

4. A criação e regulamentação do funcionamento de entidades privadas para efeitos de certificação da capacidade laboral de trabalhadores compete ao Governo.

ARTIGO 114

(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 número 3 do artigo 112 da presente Lei, não devem ser descontadas por igual período nas férias ou na remuneração.

3. O empregador pode não remunerar as faltas justificadas referidas nas alíneas *d*) e *e*) do número 3 do artigo 112, sem prejuízo das garantias estabelecidas na legislação da segurança social.

ARTIGO 115

(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 15 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 a desconto na remuneração.

5. O empregador pode aplicar o regime de faltas injustificadas por falta de comunicação do trabalhador da impossibilidade de estar presente ao trabalho.

ARTIGO 116

(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.

SECÇÃO XI

Remuneração do trabalho

Subsecção I

Regime remuneratório geral

ARTIGO 117

(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. O empregador deve garantir 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.

4. O Governo, ouvida a Comissão Consultiva de Trabalho, estabelece o salário ou os salários mínimos nacionais aplicáveis aos trabalhadores integrados em sectores de actividade.

ARTIGO 118

(Prestações adicionais ao salário base)

1. Há lugar a 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 fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
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 119

(Modalidades de remuneração)

As modalidades de remuneração são as seguintes:

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

ARTIGO 120

(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. A modalidade de remuneração por rendimento 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 121

(Remuneração por tempo)

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

ARTIGO 122

(Remuneração mista)

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

ARTIGO 123

(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 efectuam-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 que a remuneração diz respeito, discriminando a remuneração base e as prestações adicionais, os descontos e a importância líquida a receber.

ARTIGO 124

(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 1 do presente artigo não se aplica aos descontos à 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 64 da presente Lei.

3. Sem prejuízo do disposto no número 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.

5. Para efeitos do disposto no número 4 do presente artigo, não se entende por desconto o valor pago a título de adiantamento do salário a pedido do trabalhador.

Subsecção II

Regimes remuneratórios especiais

ARTIGO 125

(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 24 horas, e de cem por cento, para além das 20 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.

4. O presente regime de remunerações também se aplica ao trabalho em turnos, com as necessárias adaptações.

ARTIGO 126

(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 2 do presente artigo, 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 127

(Remuneração para cargos de chefia ou de confiança)

1. O trabalhador nomeado para exercer cargo de chefia ou de confiança aufere a 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 1 do presente artigo, entende-se por cargo de chefia ou de confiança o de designação discricionária do respectivo titular, aquele que, pela natureza das suas funções, é ocupado mediante escolha do empregador, 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 128

(Remuneração em isenção de horário de trabalho)

1. O trabalhador isento de horário de trabalho, com excepção dos que exerçam cargos de direcção e chefia, 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 ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ARTIGO 129

(Remuneração na substituição e acumulação de funções)

1. O desempenho de actividade em regime de substituição, por período igual ou superior a 30 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, tem direito a um acréscimo a acordar pelas partes.

2. Verifica-se acumulação de funções de chefia quando o trabalhador exerce mais do que uma função, por período igual ou superior a 45 dias, se não for possível a sua substituição ou caso não possa ser destacado outro trabalhador, devendo o trabalhador auferir suplementarmente, pelo menos, vinte e cinco por cento da remuneração da função enquanto durar esse desempenho.

Subsecção III

Tutela da remuneração

ARTIGO 130

(Garantia salarial)

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

2. As remunerações referidas no número 1 do presente artigo, que sejam crédito privilegiado, devem ser pagas integralmente antes que os credores ordinários possam reivindicar a sua quota-parte.

3. Considera-se ainda suspensão contratual o período de licença sem remuneração, bem como na situação por maternidade, desde que o empregador esteja quite com a Segurança Social e licença por paternidade, sendo para este último a que se refere o número 3 do artigo 15 da presente Lei.

ARTIGO 131

(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 132

(Suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador)

1. Considera-se suspensa a relação individual do trabalho nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que não lhe seja imputável, desde que o impedimento se prolongue por mais de 15 dias, nomeadamente:

a) durante a prestação do serviço militar obrigatório;

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

2. Considera-se ainda suspensão contratual o período de licença sem remuneração, bem como na situação de licença por maternidade e licença por paternidade.

3. 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.

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

5. A suspensão inicia mesmo antes de decorridos 15 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 30 dias de calendário, contados a partir da data da cessação do cumprimento do serviço militar obrigatório.

7. O disposto no presente artigo não obsta a extinção do contrato de trabalho a prazo, que atinja o seu termo durante o período de suspensão contratual, mediante comunicação por escrito.

8. A não reintegração do trabalhador, em regime de suspensão da relação de trabalho, nos termos estabelecidos no presente 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 139 da presente Lei.

ARTIGO 133

(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 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 superintende a área do Trabalho e ao órgão sindical da empresa ou, na falta deste, à associação sindical representativa.

3. À suspensão prevista no presente artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos números 4 e 7 do artigo 132 da presente Lei.

4. Durante o período de suspensão, os serviços de Inspecção-Geral 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 número 1 do presente 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, no segundo e no terceiro mês, respectivamente, não devendo, em qualquer caso, as mesmas serem inferiores ao salário mínimo, praticado no sector de actividade, excepto os micros, pequenos e médios empregadores que podem pagar o valor não inferior à cinquenta por cento do salário mínimo.

6. Se, o impedimento subsistir, para além de três meses, suspende-se o pagamento das remunerações, podendo as partes acordar a modificação, nos termos do artigo 76 da presente Lei, ou 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 indeminização calculada nos termos do artigo 139 da presente Lei, podendo a indemnização ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.

8. Durante a vigência da suspensão contratual por motivos referidos no número 1 do presente artigo, o empregador não pode contratar novos trabalhadores para substituição dos visados, sob pena de se considerar nula a suspensão.

ARTIGO 134

(Suspensão do contrato por motivos de força maior e caso fortuito)

1. A relação individual de trabalho pode ser suspensa nos casos de força maior entendendo como qualquer facto da natureza, imprevisível, inevitável e independente da vontade humana, que consiste em, nomeadamente, catástrofe, tremores de terra, epidemias e pandemias, cheias, inundações, ciclones, incêndios, aluimentos de terra, terramotos, erupções vulcânicas ou maremotos, radiações nucleares, derrame de hidrocarbonetos, pragas ou outras ocorrências que tenham ou venham, previsivelmente a afectar a actividade normal da empresa ou do estabelecimento.

2. A relação individual de trabalho também pode ser suspensa em decorrência de caso fortuito, considerando-se como facto imprevisível, apesar de evitável que venha, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou do estabelecimento.

3. O presente artigo é aplicável ainda nos casos de agressão eminente ou efectiva por forças estrangeiras, guerra, insurreição ou actos de força que tenham ou venham, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou do estabelecimento.

4. O disposto no número 3 do presente artigo não se aplica quando os fundamentos da suspensão constituem o risco normal da actividade.

5. Com o termo da suspensão contratual, o empregador retoma o pagamento da remuneração normal do trabalhador.

6. Durante a vigência da suspensão contratual, o empregador não pode contratar novos trabalhadores para substituição dos trabalhadores em regime de suspensão contratual, sob pena de se considerar nula a suspensão, salvo situações de readaptação da actividade em que se requeira técnicos especializados.

7. O empregador não pode, com o fundamento na insustentabilidade da empresa, rescindir os contratos de trabalho e contratar novos trabalhadores em substituição dos trabalhadores cujos contratos foram extintos, sob pena da rescisão ser considerada sem justa causa.

8. 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, caso seja possível, remetendo simultaneamente cópias das comunicações ao Ministério que superintende a área do Trabalho e ao órgão sindical da empresa e na falta deste, ao órgão sindical do ramo.

9. À suspensão prevista no presente artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos números 4 e 7 do artigo 132 da presente Lei.

10. Durante o período de suspensão, os serviços de Inspecção-Geral 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.

SECÇÃO II

Cessação da relação de trabalho

ARTIGO 135

(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. A cessação do contrato de trabalho produz efeitos jurídicos a partir do conhecimento da mesma por parte do outro contratante, mediante documento escrito.

ARTIGO 136

(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;
f) com a revogação do acto administrativo que permite o trabalho na República de Moçambique, tratando--se de cidadão estrangeiro.

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.

3. A caducidade do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a indemnização.

ARTIGO 137

(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 e 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.

4. A recusa da proposta de acordo revogatório dada por qualquer das partes, não constitui justa causa para rescisão do contrato por parte da pessoa que se recusou a celebrar o acordo.

ARTIGO 138

(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 à contraparte o direito de impugnar a justa causa, dentro do prazo de seis meses a contar da data do conhecimento da rescisão, com a ressalva do disposto no número 3 do artigo 57 da presente Lei.

3. A justa causa invocada pelo empregador extingue a relação individual ou colectiva de trabalho.

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 139 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 das alíneas *a*), *c*) e *d*) do número 4 do presente artigo, deve ser precedida das formalidades previstas nos números 1 a 7 do artigo 142 da presente Lei, sob pena de não ser admissível a prova de justa causa.

7. A manifesta inaptidão do trabalhador prevista na alínea *a*) do número 4 do presente artigo, deve ser comprovada através da redução continuada de produtividade e de qualidade, sendo apenas admissível quando tiver sido facultado ao trabalhador um período de adaptação não inferior a 60 dias no posto de trabalho após indução providenciada pelo empregador de acordo com as práticas em uso na empresa.

8. A rescisão do contrato de trabalho, nos termos da alínea *c*) do número 4 do presente artigo só pode ocorrer não se verificando os pressupostos previstos na parte final da alínea *b*) do número 1, do artigo 132, da presente Lei e não confere direito a 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 9 do presente artigo, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no artigo 139 da presente Lei.

ARTIGO 139

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

1. O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, com justa causa, 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 45 dias de salário por cada ano de serviço e, de forma rateada, por fracção de tempo inferior a 12 meses.

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 número 1, do presente artigo, deve pagar ao empregador uma multa correspondente a sete dias de salário, a deduzir da indemnização a que tem direito.

ARTIGO 140

(Denúncia do contrato de trabalho 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 30 dias, sob pena de conferir ao empregador o direito à indemnização por danos e perdas sofridos, no 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) 15 dias, se o tempo de serviço for superior a seis meses e não exceder três anos;

b) 30 dias, se o tempo de serviço for superior a três anos.

4. Os prazos de aviso prévio referidos no número 3 são contados em dias consecutivos de calendário.

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

ARTIGO 141

(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, considera-se:

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 podem 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 2 do presente artigo, confere ao trabalhador o direito a indemnização, equivalente a:

a) 30 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 do sector de actividade;

b) 15 dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre mais de sete a dezoito salários mínimos do sector de actividade;

c) cinco dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor de mais de 18 salários mínimos do sector de actividade.

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 3 do presente artigo.

5. Sempre que o contrato de trabalho a prazo incerto não prevê o termo de extinção, cessando sem justa causa, o empregador coloca à disposição do trabalhador uma compensação pecuniária nos termos estabelecidos no número 3 do presente artigo.

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

7. Compete as autoridades judiciais ou aos órgãos de arbitragem declarar o recurso abusivo ou a inexistência das razões determinativas da aplicação do regime de rescisão do contrato fundado em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado.

ARTIGO 142

(Formalidades)

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

2. As comunicações a que se refere o número 1 do presente artigo devem ser efectuadas, relativamente à data prevista para a cessação do contrato de trabalho, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

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

4. Tratando-se de contrato a prazo certo, na data da cessação do contrato de trabalho, o empregador coloca à disposição do trabalhador abrangido uma indemnização 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 indemnização é paga nos termos do número 3 do artigo 139 da presente Lei, se ao caso não for aplicável o regime do artigo 143 da presente Lei.

6. O recebimento pelo trabalhador das compensações a que se referem os números 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 ilidida mediante impugnação da justa causa de rescisão.

ARTIGO 143

(Despedimento colectivo)

Considera-se despedimento colectivo sempre que o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de 3 meses, invocando motivos estruturais, económicos, tecnológicos e de mercado, fazer cessar mais de oito contratos de trabalho, nas micro e pequenas empresas e mais de 10 contratos de trabalho nas médias e grandes empresas.

ARTIGO 144

(Procedimento para despedimento colectivo)

1. Quando o empregador prevê o despedimento colectivo deve informar aos órgãos sindicais e aos trabalhadores abrangidos e comunicar ao Ministério que superintende 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 30 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 145

(Ónus de prova da falta de recursos económicos)

Na impugnação do despedimento colectivo ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 140 da presente Lei, o ónus de prova da existência dos motivos estruturais, tecnológicos e de mercado cabe ao empregador.

ARTIGO 146

(Efeitos da improcedência da rescisão)

1. A decisão judicial ou arbitral de nulidade da rescisão do contrato de trabalho com justa causa, por iniciativa do trabalhador, constitui obrigação de pagar ao empregador uma indemnização correspondente à metade da indemnização prevista nos números 2 e 3 do artigo 139 da presente Lei.

2. Declarados judicialmente ou por entidade equiparável 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 139 da presente Lei, contando 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 acordo com as circunstâncias do caso.

ARTIGO 147

(Certificado de trabalho)

1. Sempre que cesse a relação de trabalho, independentemente do motivo da cessação, o empregador deve emitir ao trabalhador um certificado de trabalho onde conste a indicação do período durante o qual este esteve ao seu serviço, nível de capacidade profissional adquirida 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 30 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 148

(Direito de associação)

1. Aos trabalhadores e aos empregadores é assegurado, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, o direito de livre associação e filiação para a promoção e defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais e empresariais.

2. As associações de trabalhadores e de empregadores podem constituir organizações de nível superior as quais podem filiar e estabelecer relações em organizações internacionais congéneres.

ARTIGO 149

(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 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 150

(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 emprego, trabalho, 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-Geral 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) emitir 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 151

(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 disporem nos termos da lei.

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

3. 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.

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

ARTIGO 152

(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 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 da liberdade sindical, 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 153

(Liberdade de adesão e cobrança de quotas)

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. 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.

3. Na empresa só pode existir um único comité sindical.

4. 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.

5. O trabalhador sindicalizado deve pagar quotas ao sindicato em que se encontra filiado nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos.

6. Para o efeito do disposto no número 5 do presente artigo, 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.

7. 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 154

(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 155

(Condições e procedimentos de registo)

1. O requerimento do registo de qualquer associação sindical ou de empregadores é dirigido ao Ministro que superintende a área do trabalho ou ao órgão a quem ele delegar, 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. Aplica-se, subsidiariamente, com as necessárias adaptações à constituição, registo e funcionamento da associação sindical ou de empregadores o regime geral das associações.

ARTIGO 156

(Suprimento de irregularidade)

Caso o pedido de registo enferme de irregularidade, esta é dada a conhecer aos interessados para a suprirem dentro do prazo que lhes for indicado.

ARTIGO 157

(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, caso seja por tempo 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 158

(Denominação, registo, publicação e averbamento)

1. 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.

2. 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 30 dias a contar da data do depósito.

3. Após o registo, os estatutos estão sujeitos à publicação no *Boletim da República*, sendo os encargos suportados pelos interessados.

4. São posteriormente, averbados no livro ou dossier específico de registo das associações quaisquer actos relevantes da vida das associações, tais como a sua alteração, fusão, dissolução e eleição dos órgãos.

ARTIGO 159

(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 2 do presente artigo, os actos praticados por esses órgãos sociais são ineficazes.

ARTIGO 160

(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 no presente artigo aplica-se igualmente à alteração, fusão e dissolução de organizações sindicais ou de empregadores.

SECÇÃO III

Sujeitos de relações colectivas de trabalho

ARTIGO 161

(Estruturas representativas dos trabalhadores)

1. As organizações sindicais podem estruturar-se em delegado sindical, comité sindical ou de empresa, sindicato 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, representativo do sindicato no estabelecimento ou empresa;
c) sindicato – associação de trabalhadores para a promoção e defesa dos seus direitos, interesses sociais e profissionais;
d) confederação geral – associação nacional de sindicatos.

3. Nas empresas ou serviços em que não há 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 162

(Atribuições do sindicato)

Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 148 da presente da Lei, são atribuições do sindicato, nomeadamente:

a) promover e defender os diretios e 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, judiciário, social e cultural aos seus associados;

d) celebrar acordos de cooperação com organizações congéneres nacionais e internacionais.

ARTIGO 163

(Competências do comité sindical e sua constituição)

1. Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 149 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 deve comunicar ao empregador a identificação dos membros do comité sindical eleito no prazo máximo de 15 dias, após a sua constituição.

ARTIGO 164

(Atribuições da confederação)

Na prossecução dos objectivos definidos no artigo 150 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 165

(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 24 horas.

ARTIGO 166

(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 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 167

(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 transferidos do local de trabalho, sem consulta prévia àquelas associações e nem podem ser prejudicados, de qualquer forma, por causa do exercício das suas funções sindicais.

2. É proibido 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 168

(Constituição e autonomia)

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

2. Para efeitos do número 1 da presente Lei, entende-se por:

a) federação – a organização de associações de empregadores do mesmo ramo de actividade;

b) confederação – a associação de federações.

ARTIGO 169

(Medidas excepcionais)

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

SECÇÃO VI

Regime da negociação colectiva

Subsecção I

Disposições gerais

ARTIGO 170

(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 171

(Princípio da boa-fé)

1. O empregador ou a sua associação ou o organismo sindical obrigam-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 2 do presente artigo, 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 172

(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 colectivos presidentes de conselho de administração e os seus delegados com poderes bastantes para contratar.

Subsecção II

Procedimento da negociação colectiva

ARTIGO 173

(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 174

(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 reduzido por escrito.

2. Para efeitos do número 1 do presente artigo, 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 sempre à situação económica e financeira da empresa, com base nos 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 175

(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 30 dias para apresentar a sua resposta, por escrito, prorrogável 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 naquela 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 previsto no número 6 do presente artigo.

6. Na falta de resposta à proposta, no prazo de 30 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 176

(Negociações directas)

1. As negociações directas devem ter início até 10 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 se identificar, 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 à discussão futura.

ARTIGO 177

(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 178

(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 a forma escrita.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem ser conferidos, datados e assinados pelos representantes das partes.

ARTIGO 179

(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 20 dias a contar da data da sua celebração.

2. Se nos 20 dias subsequentes ao depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o órgão de administração de trabalho não se pronunciar em contrário, por escrito, o mesmo é considerado aceite e torna-se eficaz.

ARTIGO 180

(Recusa de depósito)

O órgão de administração do trabalho pode recusar o depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, 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 181

(Divulgação e publicação)

Os empregadores e os organismos sindicais obrigam-se a divulgar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entre os trabalhadores, colocar em lugar acessível para a consulta de todos, prestar os esclarecimentos necessários, podendo organizar eventos para o efeito.

ARTIGO 182

(Vinculação aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva vinculam os empregadores, os signatários ou por eles abrangidos e os que por qualquer título lhes sucederem.

2. A vinculação referida no número 1 do presente artigo abrange os trabalhadores ao serviço, independentemente da data da sua admissão.

ARTIGO 183

(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, 60 dias antes do termo do seu período de vigência com apresentação de nova proposta de modificação.

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 2 do presente artigo, 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 número 4 do artigo 201 da presente Lei.

ARTIGO 184

(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, e remeter o respectivo texto no prazo de 20 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 efeito entre ambas, salvo nos aspectos em que, por acordo, tenham sido fixadas reservas.

ARTIGO 185

(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 de trabalho e modos de resolução

ARTIGO 186

(Princípios)

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

ARTIGO 187

(Modos de resolução de conflitos de trabalho)

1. Os conflitos emergentes da celebração do contrato de trabalho ou 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 de trabalho 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 188

(Início do processo de resolução de conflitos laborais)

1. O processo de resolução de conflitos laborais inicia 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 1 do presente artigo 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 189

(Conciliação e mediação laboral)

Os conflitos emergentes das relações laborais podem ser submetidos à conciliação e mediação laboral antes da sua remessa à arbitragem ou aos tribunais de trabalho, salvo os casos de providências cautelares.

ARTIGO 190

(Regime aplicável à conciliação)

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

Subsecção IV

Mediação

ARTIGO 191

(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 192

(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 30 dias, a contar da data do pedido da mesma, salvo se as partes acordarem um período mais longo.

3. No conflito de trabalho, verificando-se a falta de comparência injustificada do órgão sindical ou da entidade empregadora, na sessão de mediação, o mediador pode prorrogar até ao máximo de 30 dias o prazo previsto no número 2 do presente artigo.

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, e 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 da acta que é comunicado às partes que o assinam e em caso de recusa de assinatura aplicam-se as medidas punitivas previstas no número 4 do presente artigo.

7. Havendo impasse na resolução da disputa laboral 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 193

(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 196 a 198 da presente Lei e da legislação específica que regulamente a arbitragem laboral.

4. A arbitragem é obrigatória nos termos do artigo 194 da presente Lei.

ARTIGO 194

(Arbitragem obrigatória)

1. Quando no conflito laboral 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 número 4 do artigo 105 da presente Lei.

3. O processo de arbitragem obrigatória segue, com as necessárias adaptações, o regime dos artigos 195 e seguintes da presente Lei.

ARTIGO 195

(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 no litígio, bem como todos aqueles que tenham nela interesse financeiro directo ou relacionado com qualquer das partes.

4. O disposto no número 3 do presente artigo aplica-se também aos cônjuges ou os que vivem em união de facto, parentes em linha recta ou até ao terceiro grau da linha colateral, aos afins, adoptantes e adoptados das entidades referidas.

ARTIGO 196

(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 deve 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 30 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 15 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 197

(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 198

(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 judicial e constitui título executivo.

3. A decisão arbitral é passível de recurso de anulação interposto perante o tribunal do trabalho competente.

SECÇÃO VII

Direito à greve

Subsecção I

Disposições gerais sobre a greve

ARTIGO 199

(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 200

(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.

Subsecção II

Princípios gerais

ARTIGO 201

(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 violação dos seus direitos por parte do empregador e só depois de esgotados os meios de solução do conflito referidos no número 3 do presente artigo.

ARTIGO 202

(Democraticidade)

1. A assembleia geral de trabalhadores, referida no número 2 do artigo 201 da presente Lei, só pode deliberar validamente se 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 203

(Liberdade de trabalhar)

1. 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.

2. O empregador não pode obrigar o trabalhador em pleno exercício de greve a voltar ao posto de trabalho, nem ameaçar de qualquer sanção disciplinar.

ARTIGO 204

(Proibição de discriminação)

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

ARTIGO 205

(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 do artigo 201 da presente Lei.

2. As entidades referidas no número 1 do presente artigo podem delegar os seus poderes de representação.

ARTIGO 206

(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 3 do presente artigo.

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 3 do presente artigo, 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 209 da presente Lei.

6. Sem prejuízo do disposto no número 2 do presente artigo, 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 207

(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 208

(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 1 do presente artigo deve ser comunicada ao Ministério que tutela a área do trabalho nas 48 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 3 do presente artigo, o empregador deve solicitar, ao Ministério que superintende a área do trabalho, o parecer, a emitir em prazo não superior a 48 horas, sobre o cumprimento ou não das formalidades legais da greve.

Subsecção III

Regimes especiais da greve

ARTIGO 209

(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 aos órgãos locais do Ministério que superintende a área de trabalho e do Ministério que superintende a actividade a 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 número 2 do artigo 217 da presente Lei.

4. Consideram-se serviços e actividades destinados à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, os que não podem sofrer interrupção, nos termos do número 4 do artigo 105, da presente Lei.

ARTIGO 210

(Greve nas zonas francas)

A realização da greve nas zonas francas obedece ao disposto no artigo 209 da presente Lei.

Subsecção IV

Procedimentos, efeitos e exercício efectivo da greve

ARTIGO 211

(Pré-aviso)

1. Antes do início da greve, o organismo sindical deve comunicar, por escrito, no prazo mínimo de cinco dias úteis 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 212

(Acções conciliatórias)

Durante o pré-aviso de greve, o Ministério que superintende 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 213

(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 no artigo 209 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 chegarem a acordo.

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

ARTIGO 214

(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 1 do presente artigo, 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 delas decorrentes, salvo os que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

ARTIGO 215

(Greve ilícita)

1. É 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 216

(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 arbitragem ou no termo do prazo fixado no pré-aviso.

2. A decisão referida no número 1 do presente artigo deve ser comunicada, de imediato, ao empregador e ao Ministério que superintende a área do trabalho.

ARTIGO 217

(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 públicas e de capital misto ou privado.

ARTIGO 218

(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 219

(Objectivos 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 à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, e que não podem sofrer interrupção, nos termos da presente Lei.

CAPÍTULO VI

Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho

SECÇÃO I

Saúde e segurança no trabalho

ARTIGO 220

(Princípios gerais)

1. Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de higiene, saúde 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, informar sobre os riscos do seu posto de trabalho e instruir sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho.

3. Os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que podem ser 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 trabalhador que viole de forma culposa as regras de higiene e segurança no trabalho incorre em responsabilidade disciplinar nos termos da presente Lei.

5. A responsabilidade disciplinar referida no número 4 do presente artigo deve ser graduada tendo em conta o risco que o trabalhador criou no local de trabalho.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. A falta de adopção de medidas de higiene e segurança no trabalho, nas actividades com risco excepcional, por parte do empregador, é qualificado como contravenção laboral grave e é punida com multa e suspensão da actividade nos termos da regulamentação específica.

10. 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 221

(Comissões de segurança no trabalho)

1. Podem ser constituídas comissões de segurança no trabalho nas empresas.

2. As comissões de segurança no trabalho devem integrar representantes dos trabalhadores e do empregador e tem 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 asseguar a higiene no local do trabalho.

3. Nas actividades que apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças profissionais, a construção civil, extractiva, metalúrgica, escavações, petróleo e gás, transporte de explosivos, electricidade, produção ou uso de produtos tóxicos, pedreiras, entre outras, é obrigatória a criação de comissões de segurança no trabalho.

ARTIGO 222

(Regulamentos de Higiene e Segurança no Trabalho)

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, sempre que for possível, estabelecer códigos de boa conduta relativamente às matérias de higiene e segurança no trabalho da respectiva área de trabalho.

3. À Inspecção-Geral 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 223

(Assistência médica no local de trabalho)

1. Os grandes empregadores são obrigados 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 1 do presente artigo é igualmente aplicável aos empregadores que tenham ao seu serviço um efectivo de trabalhadores inferiores e cujas actividades representem riscos excepcionais de acidentes de trabalho.

ARTIGO 224

(Assistência médica organizada por vários empregadores)

É permitida a associação de diversos empregadores 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.

ARTIGO 225

(Exames médicos)

1. Os médicos responsáveis ou aqueles que os substituam, nos empregadores dotados 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 do mesmo empregador;

c) se algum trabalhador padece 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 226

(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;

e) outras actividades organizadas pela entidade empregadora.

3. Se a lesão resultante do acidente de trabalho ou doença profissional não for reconhecida imediatamente, compete à vítima ou aos beneficiários legais provar o nexo de causalidade.

ARTIGO 227

(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 ou 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) resultar 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) resultar 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 presente 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 228

(Doença profissional)

1. 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.

2. A lista de situações susceptíveis de originar doenças profissionais constantes do número 1 do presente artigo é actualizada por diploma do Ministro da Saúde.

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

ARTIGO 229

(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.

ARTIGO 230

(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 231

(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 232

(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. São por conta do empregador os custos de transporte, alojamento e alimentação, dentro ou fora do País do acompanhante do trabalhador sinistrado.

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 233

(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 2 do presente artigo, o empregador pode rescindir o contrato, devendo neste caso indemnizar o trabalhador nos termos do artigo 139 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 234

(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 235

(Seguro colectivo por risco profissional)

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

ARTIGO 236

(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 237

(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 238

(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 239

(Prescrição do direito à indemnização)

1. O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional 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, como 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 inicia 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 VII

Emprego

SECÇÃO I

Emprego

ARTIGO 240

(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 241

(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 entre a oferta e a 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 outros Países no domínio do trabalho migratório;

f) a organização de serviços públicos e gratuitos de colocação;

g) a regulamentação, licenciamento, supervisão e fiscalização das actividades privadas de colocação de trabalhadores.

SECÇÃO II

Promoção de emprego para jovens

ARTIGO 242

(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 a prazo certo celebrados com candidatos a emprego podem ser livremente renovados não podendo ultrapassar o limite máximo de oito anos de trabalho consecutivos no mesmo empregador neste regime, salvo nos casos previstos no artigo 43 da presente Lei.

ARTIGO 243

(Regime da reforma obrigatória)

A reforma obrigatória, prevista no número 2 do artigo 136, da presente Lei, visa promover a libertação de vagas para os candidatos jovens.

ARTIGO 244

(Estágios pré-profissionais)

1. O Governo promove a empregabilidade através da promoção dos estágios pré-profissionais.

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

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

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

5. O regime jurídico de estágios pré-profissionais consta de legislação específica.

CAPÍTULO VIII

Formação Profissional

SECÇÃO I

Formação profissional dos trabalhadores

ARTIGO 245

(Direito à formação profissional)

1. Os trabalhadores têm direito ao acesso à formação profissional para a melhoria das suas competências técnicas, actualização tecnológica e requalificação profissional, cabendo ao Estado e empregadores assegurar e prover ofertas formativas em benefício dos trabalhadores.

2. A formação, o aperfeiçoamento, a reciclagem e a reconversão profissionais dos trabalhadores, especialmente dos jovens, têm por finalidade permitir a aquisição de conhecimentos, habilidades e atidudes por forma a facilitar-lhes o acesso a novas tecnologias e a níveis profissionais superiores, tendo em vista a sua realização pessoal e a promoção do desenvolvimento económico, social e tecnológico do País.

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

ARTIGO 246

(Objectivos da formação profissional dos trabalhadores)

A Formação Profissional dos Trabalhadores tem como objectivos os seguintes:

a) promover o acesso dos trabalhadores às oportunidades de formação que visam a melhoria das suas competências técnicas e perspectivas de desenvolvimento nas suas carreiras profissionais;

b) encorajar os empregadores a desenvolver acções de formação, para os trabalhadores, que respondam às necessidades das suas empresas;

c) promover o aumento da produtividade e competitividade das empresas e dos seus trabalhadores.

ARTIGO 247

(Formação e orientação profissionais)

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

a) incentivar a coordenação da formação profissional;

b) estimular o desenvolvimento de ofertas formativas com planos curriculares alinhados com reais necessidades das empresas;

c) impulsionar a formação de trabalhadores, prestada pelos empregadores;

d) 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 248

(Formação de trabalhadores no activo)

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

2. Para os efeitos do disposto no artigo 247 da presente Lei, o empregador organiza e estrutura planos anuais de formação profissional na empresa, podendo ter direito a certificado, 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) facilitar a continuação de estudos aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos profissionais fora da empresa sem interferência no horário de trabalho.

ARTIGO 249

(Aprendizagem)

1. No âmbito da formação profissional, o empregador pode 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 1 do presente artigo, 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 250

(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.

SECÇÃO II

Avaliação profissional de trabalhadores

ARTIGO 251

(Fins da avaliação)

1. 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.

2. 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.

3. 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, 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 competente 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.

ARTIGO 256

(Contratação de reformados)

1. O trabalhador tem direito a reforma nos termos da legislação específica.

2. Às empresas é excepcionalmente permitido contratar reformados experientes com o fundamento na necessidade de transmissão de experiência profissional aos trabalhadores jovens, desde que cumpram obrigações fiscais.

3. A contratação do reformado só pode ocorrer por um período máximo de 5 anos renovável uma vez, excepto nos casos em que o trabalhador seja também accionista ou sócio da empresa.

CAPÍTULO IX

Segurança Social

ARTIGO 257

(Sistema de segurança social)

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

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

3. Os trabalhadores moçambicanos na diáspora podem aderir ao sistema de segurança social moçambicano aplicável.

ARTIGO 258

(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 259

(Regime aplicável)

A matéria de segurança social é regulada pela legislação específica.

CAPÍTULO X

Fiscalização e Contravenções

SECÇÃO I

Fiscalização

ARTIGO 260

(Controlo da legalidade laboral)

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

2. No exercício da sua actividade, a Inspecção-Geral 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-Geral 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 cooperar com os agentes da Inspecção-Geral do Trabalho no exercício das suas funções.

ARTIGO 261

(Competências da Inspecção-Geral do Trabalho)

1. Compete à Inspecção-Geral 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 às violações relativas a normas cujo cumprimento não lhe cabe fiscalizar.

2. Em caso de perigo iminente para a vida ou integridade física dos trabalhadores, os agentes da Inspecção-Geral do Trabalho podem 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 262

(Âmbito de actuação)

A Inspecção-Geral 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, privadas e cooperativas, bem como nas organizações económicas e sociais, nacionais e estrangeiras, que empreguem mão-de-obra assalariada.

ARTIGO 263

(Ética e sigilo profissionais)

1. Os agentes da Inspecção-Geral 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-Geral do Trabalho revelar que a visita de inspecção é consequência de denúncia.

3. Os agentes da Inspecção-Geral do Trabalho não podem ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas ou estabelecimentos sujeitos à sua fiscalização.

4. É vedado aos agentes da Inspecção-Geral do Trabalho, no exercício das suas funções ou por causa delas, a recepção de dádivas oferecidas pelos empregadores e trabalhadores.

SECÇÃO II

Contravenções

ARTIGO 264

(Contravenção)

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 265

(Negligência)

A negligência nas contravenções laborais é punível.

ARTIGO 266

(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-Geral do Trabalho podem lavrar auto de advertência contra os infractores.

ARTIGO 267

(Auto de notícia)

1. Os agentes da Inspecção-Geral 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 268

(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) 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. 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 mínimos e máximo.

3. O empregador pode reclamar ao superior hierárquico do agente da Inspecção-Geral do Trabalho, a graduação da multa aplicada.

4. Compete ao superior hierárquico do agente da Inspecção-Geral do Trabalho fazer uma graduação até ao limite máximo da multa.

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

6. 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 269

(Sanções especiais)

1. O não cumprimento do disposto nos artigos 13, 206 e 211, todos da presente Lei é punido com a sanção de multa, que varia de vinte a trinta salários mínimos do sector de actividade.

2. Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 206 da presente Lei, a indicação de dirigentes sindicais para prestação de serviços mínimos é punida com a sanção de multa, que varia de dez a trinta salários mínimos de cada sector de actividade.

3. A violação do disposto no artigo 29 da presente Lei, relativo à idade mínima para admissão ao trabalho, é punida com a sanção de multa que varia entre trinta a quarenta salários mínimos de cada sector de actividade.

4. O incumprimento do disposto no número 6 do artigo 206 e no número 3 do artigo 209, ambos da presente Lei é punido com multa cujo montante varia de dois a dez salários mínimos de cada sector de actividade.

5. A violação do disposto no número 1 do artigo 205 e no número 3, do artigo 212, parte final, ambos da presente Lei constitui infracção disciplinar e faz incorrer os trabalhadores em greve, em responsabilidade civil e penal, nos termos da lei geral.

6. O empregador que violar o disposto nos números 1 e 2 do artigo 206 da presente Lei, indemniza os trabalhadores em 6 vezes o salário referente ao tempo em que tiver durado o *lock-out*, sem prejuízo da multa que lhe couber pela infracção cometida.

7. A não observância do estabelecido no número 3, do artigo 221 da presente Lei, constitui infracção e é punível com multa cujo montante varia entre um a cinco salários mínimos do sector de actividade.

8. Os limites mínimos e máximo da multa prevista no número 7 da presente Lei são elevados para dez, sempre que não forem constituídas as comissões de segurança no trabalho, nos casos exigidos por lei ou regulamentação colectiva de trabalho no caso de as mesmas não terem sido constituídas após notificação da Inspecção-Geral do Trabalho.

9. A não canalização dos valores retidos nos termos do disposto no número 6 do artigo 153 da presente Lei, constitui infracção e é punível com multa cujo montante varia entre um a cinco salários mínimos do sector de actividade.

10. 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.

11. A falta de comparência dos empregadores ou seus representantes nos serviços da Inspecção-Geral 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.

12. A sanção de multa prevista no número 11 do presente artigo, é igualmente aplicável no caso de a falta de comparência injustificada respeitar à notificação feita pelos serviços de mediação laboral em virtude de solicitação do trabalhador interessado.

CAPÍTULO XI

Disposições Transitórias e Finais

ARTIGO 270

(Regulamentação)

1. Os regulamentos específicos referidos no artigo 4 da presente Lei são elaborados ou revistos no prazo de dois anos, contados a partir da data de entrada em vigor da presente Lei.

2. Compete ao Governo regulamentar as diferentes matérias da presente Lei.

ARTIGO 271

(Norma transitória)

1. 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.

2. Para efeitos de indemnização, a rescisão dos contratos de trabalho celebrados na vigência da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, para os trabalhadores cujos salários, incluindo bónus de antiguidade se situem entre um a sete salários mínimos, fica sujeito ao regime de indemnizações previsto na Lei acima mencionada, até seis meses após a sua aprovação, passando, posteriormente, para o regime previsto na presente Lei.

3. Para efeitos de celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável às pequenas e médias empresas já constituídas o disposto no número 3 do artigo 43 da presente Lei, durante os primeiros oito anos da sua vigência.

ARTIGO 272

(Direitos adquiridos)

Salvo o disposto no artigo 271 da presente Lei, são salvaguardados os direitos adquiridos pelo trabalhador à data de entrada em vigor da presente Lei.

ARTIGO 273

(Norma revogatória)

É revogada a Lei n.º 23/2007, de 1de Agosto.

ARTIGO 274

(Entrada em vigor)

A presente Lei entra em vigor 180 dias após a sua publicação.

Aprovada pela Assembleia da República, aos 7 de Agosto de 2023.

A Presidente da Assembleia da República, *Esperança Laurinda Francisco Nhiuane Bias*.

Promulgada, aos 22 de Agosto de 2023.

Publique-se.

O Presidente da República, FILIPE JACINTO NYUSI.

Anexo

Glossário

Para efeitos da presente Lei, entende-se por:

A

Arbitragem – é um meio de resolução extrajudicial de conflito feito por um terceiro imparcial e escolhido pelas partes, cuja decisão vincula as partes.

Auto de Advertência – é documento que descreve e enquadra uma ou várias infracções cometidas pelo empregador aplicável relativamente a infracções classificadas como leves e das quais ainda não tenha resultado prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social.

Auto de notícia – é um procedimento coercivo que, visa assegurar o cumprimento da lei no sentido de promover a melhoria das condições de trabalho, com fundamento jurídico previsto tanto na Legislação nacional, bem como nas Convenções n.^{os} 81 e 129 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ambas ratificadas pelo Estado Moçambicano.

Avaliação profissional – é a verificação ou apreciação, segundo regras previamente estabelecidas, da aptidão e requisitos de qualificação que o trabalhador deve possuir para desempenhar determinadas funções.

C

Certificado de trabalho – é documento emitido pela entidade empregadora após a cessação da relação de trabalho independentemente das razões da sua extinção, no qual se indica o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço da empresa, níveis e capacidades profissionais adquiridos e o cargo ou cargos que desempenhou, sem quaisquer outras referências, exceptuando a pedido por escrito formulado pelo trabalhador.

Cessação da relação de trabalho – é a extinção do vínculo laboral estabelecido entre o empregador e o trabalhador.

Código de conduta – é um conjunto de normas que estabelece os padrões de comportamento, atitudes e carácter exigidos ao trabalhador na empresa com o objectivo central de promover uma postura homogénea no exercício da actividade entre todos os integrantes da relação de trabalho.

Comissão de segurança no trabalho – é um órgão constituído por trabalhadores e o empregador cuja função é a vigia do cumprimento das regras relativas à higiene e segurança no trabalho, investigação das causas do acidente, bem como em colaboração com os serviços técnicos da empresa, a organização dos métodos de prevenção e garantia da higiene no local de trabalho.

Conciliação – é um mecanismo de resolução extrajudicial de conflito laboral que consiste na negociação do conflito a ser encaminhada por terceira entidade (mediador), distinta das partes (empregador e trabalhador ou trabalhadores), que coloca as partes em contacto (aproxima as partes) facilitando a condução da negociação, desempenhando um papel activo na mesma, visto que pode apresentar eventual mecanismo de solução do conflito laboral.

Contrato de trabalho de adesão – é uma modalidade do contrato de trabalho, reduzida a escrito, em que uma das partes, o empregador, manifesta a sua vontade contratual através de cláusulas contratuais pré-elaboradas e o trabalhador adere de forma expressa ou tácita, celebrando o contrato de trabalho que prevê a existência de um regulamento interno ou código de conduta.

Convenção colectiva de trabalho – é um mecanismo de auto-regulação de interesses dos trabalhadores e empregadores que consiste num acordo celebrado entre os empregadores ou uma associação de empregadores e uma ou mais associações de trabalhadores em representação destes com o objectivo de regular as situações individuais e colectivas de trabalho de uma certa profissão ou sector de actividade e numa determinada área geográfica ou da empresa.

D

Descaracterização do acidante de trabalho – consiste na não qualificação como acidente de trabalho o sinistro sofrido pelo trabalhador em virtude de violação das regras de segurança, quer seja de forma intencional ou por negligência grosseira e nas outras situações previstas na presente Lei.

Doença profissional – é 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.

E

Empregador – é a pessoa singular ou colectiva, de direito público ou como privado, que no contrato de trabalho ou na relação jurídica de trabalho figura credor da prestação da actividade e devedor do pagamento da remuneração.

Empregador de trabalho temporário – é toda a pessoa singular ou colectiva, de direito privado, cujos serviços consistem em empregar os trabalhadores com o fim de os pôr a disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva, designada por utilizador, que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução.

Entidade utilizadora – é a pessoa singular ou colectiva que celebra contrato de utilização com a agência privada de emprego, nos termos do qual, esta, se obriga a colocar à disposição àquela, mediante remuneração, um ou mais trabalhadores temporariamente.

F

Fontes de Direito do Trabalho – são os modos de formação e revelação das normas jurídico-laborais.

I

Inspecção-geral do trabalho – é instituição pública, dotada de personalidade jurídica e de autonomia administrativa responsável pelo controlo ou fiscalização da legalidade laboral.

Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho – são fontes específicas do Direito do Trabalho que visam regulamentar determinadas condições de trabalho aplicáveis a certas relações de laborais.

Intermediação de emprego – é o serviço que visa a aproximação entre a oferta e a procura de emprego, promovendo a colocação do candidato ao emprego sem que o centro de emprego se torne parte das relações de trabalho que daí podem decorrer.

M

Mediação – é um meio de resolução extrajudicial do conflito laboral que se traduz na auto-regulação de litígios levada acabo pelo mediador que não julga o litígio, mas se limita a aproximar as partes na resolução do conflito, as quais podem ou não chegar a um acordo.

N

Negociação colectiva – é um processo que consiste na negociação entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e um ou várias organizações de trabalhadores com o objectivo de regular a relação entre empregadores e trabalhadores e fixar as condições de trabalho.

O

Órgão sindical – é a união ou associação privada de pessoas que visa promover e defender os direitos e interesses socio-profissionais dos trabalhadores diante das respectivas entidades empregadoras.

P

Pluralidade de empregadores – consiste em o trabalhador num grupo de empresas ou empresas com estrutura organizativa comum, celebrar um contrato de trabalho e se obriga a prestar a sua actividade a dois ou mais empregadores, sujeitando-se ao poder directivo de todos, sem prejuízo de identificação de um empregador que representa aos demais no cumprimento das obrigações decorrentes do contrato.

Pluri-emprego – consiste em o trabalhador, através de dois ou mais contratos de trabalho, se obrigar a prestar actividade profissional remunerada, a dois ou mais empregadores em função do número de contratos celebrados.

Prescrição – consiste na extinção ou perda de um direito decorrente do não exercício do mesmo, durante um lapso período de tempo fixado na lei.

R

Requisição civil – é um mecanismo de carácter excepcional, que nos casos de greve nos serviços e actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais da sociedade permite ao Estado recorrer a um conjunto de medidas determinadas e necessárias para, em circunstâncias particularmente graves, assegurar a prestação individual ou colectiva da actividade, a cedência ou utilização de bens ou equipamentos, os serviços públicos, as empresas públicas e de capital misto ou privado possa ter consequências para a vida, saúde e segurança da população ou de uma parte dela ou provocar uma crise nacional pela sua duração.

Risco profissional – é todo o facto ou situação relacionada com local de trabalho do trabalhador ou com a prestação da actividade e com potencialidade de provocar dano ao trabalhador, máxime acidente de trabalho ou doença profissional.

T

Teletrabalho – é a prestação da actividade laboral que é realizada sob autoridade e direcção do empregador, habitualmente fora do estabelecimento do empregador e com o recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação mediante o pagamento de remuneração.

Trabalhador – é qualquer pessoa singular, nacional ou estrangeira, que na relação laboral figura como devedor da prestação da actividade e credor da remuneração.

Trabalhador emigrante – é todo o cidadão nacional que trabalha e fixa residência em território estrangeiro, observando os mecanismos apropriados, estabelecidos pelo País estrangeiro para a sua admissão, incumbindo as autoridades moçambicanas proteger.

Trabalhador estrangeiro – é trabalhador não nacional contratado para exercer a sua actividade profissional na República de Moçambique, segundo as normas vigentes no ordenamento jurídico moçambicano.

Trabalho intermitente – é aquele em que a prestação de actividade é feita de forma não contínua ou variável, verificando-se alternância de períodos de prestação de actividade e de inactividade, por um ou mais períodos.

Trabalho sazonal – é aquele cuja execução é temporária e pontual, e está associado a um determinado factor ou que, grosso modo, a sua verificação tem a ver com um determinado período do ano ou condições objectivas.

Z

Zona franca – é a área ou região delimitada no interior do território moçambicano, submetida ao tratamento aduaneiro privilegiado ou por outra, que se beneficia de incentivos fiscais e tarifas alfandegárias reduzidas ou isentas.

Preço — 220,00 MT

Imprensa Nacional de Moçambique, E.P.