

## REGIME JURÍDICO DAS CONDIÇÕES

## INDIVIDUAIS DE TRABALHO

© Rute Martins Santos & Kiluange Tiny\*

Março, 2005.

Este documento está protegido pelo direito de autor nos termos da lei portuguesa, do direito comunitário e do direito internacional. Autoriza-se a cópia e impressão deste ficheiro apenas para uso pessoal. É expressamente proibida a publicação ou extracção do texto para inserção noutros sítios sem prévia autorização dos autores. Este texto tem carácter meramente informativo e não dispensa a consulta dos diplomas originais, conforme publicados no *Diário da República*. Quando reproduzido ou difundido, o utilizador não os deve modificar ou, de qualquer forma, remover ou omitir as respectivas marcas identificativas deste documento.

## ÍNDICE

DISPOSIÇÕES GERAIS	4
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES E DISCIPLINA NO TRABALHO	7
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES	7
DISCIPLINA NO TRABALHO	11
TEMPO DE TRABALHO	14
DURAÇÃO DO TRABALHO	14
Período normal e horário de trabalho	14
Trabalho extraordinário	17
Trabalho por turnos	18
Trabalho nocturno	18
Dos mapas de horário de trabalho	19
DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FÉRIAS	20
Descanso semanal	20
Feriados	21
Férias	21
FALTAS E LICENÇAS	24
Faltas	24
Das licenças	26
RETRIBUIÇÃO	26
RETRIBUIÇÃO EM GERAL	26
REMUNERAÇÃO MÍNIMA	30
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO	31
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	33
DISPOSIÇÃO GERAL	33
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO DAS PARTES	33
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE	34
DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA	35
DESPEDIMENTO POR MOTIVO ECONÓMICO	35
RESCISÃO PELO TRABALHADOR	37
DISPOSIÇÕES DIVERSAS	38
DO TRABALHO DE MENORES	38
DO TRABALHO DAS MULHERES	39
TRABALHO DE DEFICIENTES	41
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	42
SANÇÕES	43

**REGIME JURÍDICO DAS CONDIÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO****Lei N.º 6/92, de 11 de Junho**

Tornando-se necessário criar um regime jurídico das condições individuais de trabalho que se adapte à nova ordem económica e social;

A Assembleia Nacional, no uso da competência que lhe é atribuída pela alínea b) do artigo 86.º da Constituição, decide o seguinte:

**Artigo 1.º**

É aprovado o regime jurídico das condições individuais de trabalho, cujo texto se publica em anexo à presente lei.

**Artigo 2.º**

1. O regime jurídico anexo é aplicável às relações laborais estabelecidas entre empregadores e trabalhadores no território da República Democrática de São Tomé e Príncipe.
2. Ficam sujeitos ao regime jurídico anexo quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados antes daquela data.
3. São mantidas as condições de trabalho mais favoráveis que decorram de cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei.

**Artigo 3.º**

1. Até que seja publicada nova legislação sobre a matéria, mantêm-se aplicáveis no domínio do estatuto profissional e disciplinar dos funcionários públicos as disposições legais e regulamentares vigentes até esta data.
2. Legislação especial regulará, de acordo com as características que lhes são próprias, mas sem prejuízo dos princípios fundamentais consagrados no regime jurídico anexo, as relações de trabalho emergentes dos contratos de trabalho a bordo, portuário e doméstico.
3. O contrato de aprendizagem será objecto de lei especial, no quadro das medidas de política de emprego e formação profissional.

**Artigo 4.º**

A partir da entrada em vigor do regime jurídico anexo ficam revogadas todas as normas legais e regulamentares respeitantes às matérias nele contempladas.

**Artigo 5.º**

Esta lei entra em vigor trinta dias após a sua publicação.

Assembleia Nacional, em S. Tomé, aos 21 de Fevereiro de 1992.  
O Presidente da Assembleia Nacional, *Leonel Mário d'Alva*.

Promulgada em 20 de Março de 1992.

Publique-se.

O Presidente da República, *Miguel Anjos da Cunha Lisboa Trovoada*.

## **REGIME JURÍDICO DAS CONDIÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **Artigo 1.º**

###### **Noção de contrato de trabalho**

1. Contrato de trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a um empregador, sob a autoridade e direcção deste.
2. Presume-se a existência de um contrato de trabalho pelo mero facto da prestação de serviços por uma pessoa a outra, utilizando instalações ou instrumentos de trabalho desta.

##### **Artigo 2.º**

###### **Forma do contrato de Trabalho**

1. Salvo nos casos em que a lei disponha de outro modo, o contrato de trabalho pode celebrar-se oralmente e provar-se por qualquer meio admitido em direito.
2. Qualquer das partes pode sempre exigir a redução do contrato a escrito, devendo, nesse caso, ser feito em triplicado e conter as seguintes menções:
  - a) Identificação do empregador e do trabalhador, com indicação da categoria profissional deste;
  - b) Local de prestação de trabalho;
  - c) Montante da remuneração de base e o de quaisquer outras prestações regulares e periódicas que acresçam àquela;
  - d) Duração diária e semanal do trabalho;
  - e) Duração das férias anuais;
  - f) Prestações em espécie que tenham sido acordadas e o valor que lhes é fixado, bem como as normas ajustadas na atribuição de alojamento ao trabalhador e as obrigações por este assumidas para a sua devolução em caso de cessação do contrato de trabalho;
  - g) Quaisquer outras condições específicas acordadas entre as partes;
  - h) Lugar e data da celebração do contrato.
3. Os contratos escritos são assinados pelo empregador, ou seu representante devidamente credenciado, e pelo trabalhador.
4. Não sendo possível a assinatura, o consentimento de qualquer das partes será prestado, junto da autoridade competente ou perante duas testemunhas, pela aposição de impressão digital.
5. Um dos exemplares do contrato de trabalho será remetido pelo empregador ao organismo responsável pela Administração do trabalho, ficando outro exemplar na posse do trabalhador.

##### **Artigo 3.º**

###### **Condição e termo**

1. Ao contrato de trabalho pode ser aposto condição ou termo suspensivo.

2. É proibido apor ao contrato de trabalho condição resolutiva.
3. O contrato de trabalho com termo resolutivo é permitido nos termos dos artigos seguintes, desde que celebrado por escrito.

#### Artigo 4.º

##### **Condições da celebração do contrato a termo resolutivo**

1. O contrato de trabalho só pode ser celebrado a termo:
  - a) Quando seja necessário substituir um trabalhador temporariamente impedido ou com contrato suspenso;
  - b) Quando haja um acréscimo excepcional e temporário da actividade da empresa;
  - c) Para a execução de serviços ou obras precisamente definidas e temporárias;
  - d) Para a execução de actividades do carácter sazonal;
  - e) Quando se reestruture ou inicie uma empresa geradora de volume de emprego significativo.
2. Nos casos referidos nas alíneas a), c) e d) do número anterior, o termo é incerto e os contratos cessam com o fim da ausência do trabalhador substituído, com a conclusão dos serviços ou obras determinadas e com a realização das actividades sazonais, mediante aviso do empregador ao trabalhador, dado por escrito, com a antecedência mínima de dois dias por cada mês ou fracção de duração do contrato.
3. Nos restantes casos, o termo é certo e a duração total do contrato, incluindo as renovações, não pode exceder três anos.
4. É nula a estipulação de termo se não ocorrer nenhuma das situações previstas no n.º1.

#### Artigo 5.º

##### **Renovação do contrato a termo certo**

O contrato de trabalho a termo certo renova-se automaticamente se o empregador não comunicar ao trabalhador, por forma escrita e com a antecipação de dois dias por cada mês de duração total do contrato, a vontade de o não renovar quando o termo expirar.

#### Artigo 6.º

##### **Transformação do contrato a termo em contrato sem termo**

O contrato passará a ser de duração indeterminada se as partes o estipularem ou se o trabalhador continuar ao serviço do empregador para além dos limites fixados nos números 2 e 3 do artigo 4.º.

#### Artigo 7.º

##### **Cessação antecipada do contrato de trabalho a termos certo**

1. Se o empregador fizer cessar sem justa causa o contrato de trabalho a termo certo antes de decorrido o termo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o montante das retribuições que lhe seriam devidas até esse termo.
2. O trabalhador pode fazer cessar sem justa causa o contrato de trabalho a termo

certo mediante a concessão de um aviso prévio de um dia por mês ou fracção de serviço prestado.

3. Aplica-se ao não cumprimento do prazo de aviso prévio o disposto no n.º 3 do artigo 125.º.

#### Artigo 8.º

##### **Normas aplicáveis aos contratos de trabalho e sua hierarquia**

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos, em especial, segundo a hierarquia aqui estabelecida, às normas constitucionais, às convenções internacionais ratificadas pela República Democrática de S. Tomé e Príncipe, às normas legais de regulamentação do trabalho, às convenções colectivas de trabalho e aos despachos emitidos pela autoridade responsável pela administração do trabalho, dentro da competência que por lei lhe for atribuída.
2. Desde que não contrariem as normas indicadas no número anterior e não sejam contrários aos princípios de boa fé, serão atendíveis os usos das profissões e das empresas.

#### Artigo 9.º

##### **Prevalência na aplicação das normas**

As fontes do direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecerem tratamento mais favorável para o trabalhador.

#### Artigo 10.º

##### **Invalidez parcial do contrato**

1. A nulidade ou anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se demonstre que os contraentes, ou algum deles, o não teriam concluído sem a parte viciada.
2. As cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos consideram-se automaticamente substituídos por estes.

#### Artigo 11.º

##### **Efeitos da invalidade do contrato**

O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão judicial.

#### Artigo 12.º

##### **Revalidação do contrato**

Cessado a causa da invalidade durante a execução do contrato de trabalho, este considera-se revalidado desde o início.

**CAPÍTULO II****DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES E DISCIPLINA NO TRABALHO****SECÇÃO I****DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES****Artigo 13.º****Competência do empregador**

1. Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete ao empregador fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
2. Compete, em especial ao empregador:
  - a) Organizar o trabalho em função das necessidades da laboração da empresa e das aptidões e conhecimentos dos trabalhadores;
  - b) Estabelecer e alterar o horário de trabalho, dentro dos limites legais;
  - c) Assegurar o cumprimento da disciplina no trabalho;
  - d) Definir e atribuir as funções a exercer pelos trabalhadores, de acordo com as suas categorias profissionais;
  - e) Decidir das promoções a que haja lugar no quadro da empresa, de acordo com critérios objectivos de avaliação dos trabalhadores;
  - f) Elaborar e fazer executar planos de formação profissional;
  - g) Tomar todas as medidas necessárias para que trabalho seja prestado em boas condições de higiene segurança;
  - h) Criar, na medida da capacidade económica-financeira da empresa, as condições sociais adequadas melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.
3. As faculdades de direcção técnica e económica do empregador deverão ser exercidas tendo em vista os objectivos da empresa e as exigências da produção, mas sem prejuízo da preservação da dignidade do trabalhador e do respeito dos seus direitos.

**Artigo 14.º****Deveres do empregador**

1. O empregador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho e normas que o regem.
2. O empregador deve, em especial:
  - a) Tratar o trabalhador com lealdade e respeito;
  - b) Não adoptar procedimentos discriminatórios no tratamento dos trabalhadores, nomeadamente por razões fundadas nas concepções políticas ou ideológicas, ou na filiação sindical do trabalhador;
  - c) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, nomeadamente de segurança e higiene;

- d) Facilitar o exercício de funções de representação sindical, aos que forem eleitos para tais cargos e aceitar como interlocutores legítimos da direcção da empresa os que legalmente exercem aquelas funções de representação;
- e) Pagar pontualmente a retribuição devida;
- f) Organizar a comunicação e informação dentro da empresa.

#### Artigo 15.º

##### **Regulamento da empresa**

1. O empregador pode, no exercício da sua competência, e com audição prévia da comissão sindical, elaborar e pôr em vigor regulamentos de empresa, bem como emitir ordens e instruções para a correcta execução do trabalho.
2. O regulamento entra em vigor após a sua afixação em locais que permitam o seu conhecimento acessível e generalizado por parte dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opôr-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou, por qualquer forma, prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Punir o trabalhador ou despedi-lo sem precedência de processo disciplinar;
- c) Diminuir a retribuição, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 84.º;
- d) Encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto no artigo 20.º;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 21.º e na alínea e) do n.º 1 do artigo 25.º;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 22.º;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoas por ela indicada;
- h) Compensar a retribuição devida ao trabalhador com débito deste à entidade empregadora ou proceder a descontos na retribuição não expressamente autorizada por lei ou decisão da autoridade competente;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Artigo 17.º

##### **Deveres do trabalhador**

1. O trabalhador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.
2. O trabalhador deve:
  - a) Cumprir com zelo e dedicação os seus deveres laborais e prestar o trabalho de acordo com as normas de organização e disciplina estabelecidas na empresa;

- b) Tratar com lealdade e respeito o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Exercer com zelo e diligência as funções que lhe estão atribuídas, providenciando, nomeadamente, por não causar ou deixar causar prejuízos aos bens ou à produção da empresa;
- e) Observar os procedimentos de protecção contra acidentes de trabalho e cumprir todas as regras relativas à higiene e segurança no trabalho;
- f) Guardar sigilo profissional sobre as questões essenciais da vida da empresa, nomeadamente os métodos de produção, a organização da empresa, os negócios e a actividade desta;
- g) Velar pela conservação normal dos instrumentos de trabalho que lhe estejam atribuídos e proteger os bens da empresa existentes no seu local de trabalho e os resultados da produção, contra actos de danificação ou de destruição dos mesmos;
- h) Não utilizar para fins pessoais, ou alheios ao serviço, os locais, equipamentos, bens e meios de trabalho da empresa.

#### Artigo 18.º

##### **Princípio da boa fé**

As partes devem actuar de boa fé tanto na celebração como na execução e extinção do contrato de trabalho, procedendo de acordo com os comportamentos que razoavelmente são exigíveis a um bom empregador e a um bom trabalhador.

#### Artigo 19.º

##### **Período experimental**

1. Salvo acordo escrito em contrário, haverá sempre um período experimental nos contratos de trabalho.
2. O período experimental será de um mês, podendo ser elevado, por acordo escrito das partes, até seis meses, quando se trate de cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade.
3. Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
4. A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

#### Artigo 20.º

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato**

1. Quando o regular funcionamento da empresa o imponha, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
2. Quando aos serviços desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, excepto quando se trate de substituição de companheiro de trabalho, ausente por motivo de faltas, férias, licença ou impedimento não superiores a trinta dias.

3. No trabalho agrícola presume-se que o trabalhador exerce funções diversificadas, não se aplicando por isso, salvo estipulação em contrário, o disposto nos números anteriores.

#### Artigo 21.º

##### **Mudança de categoria profissional**

1. O empregador e o trabalhador podem acordar, em qualquer momento, na atribuição a este de uma categoria profissional diferente sem diminuição de retribuição.
2. O empregador apenas pode atribuir categoria profissional do nível inferior à que o trabalhador exerce nos seguintes casos:
  - a) Quando seja alterado o posto do trabalho ou, por motivo de reorganização da empresa, sejam alteradas significativamente as condições técnicas de exercício da função, aceitando o trabalhador continuar na empresa ou em outra categoria profissional que lhe seja proposta;
  - b) Quando venha a verificar-se, por acidente, doença ou outra, causa, a manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas e este aceite continuar na empresa com outra categoria profissional que lhe seja proposta.
3. A alteração definitiva da categoria profissional, determinada pelas situações a que se reporta o número anterior só é eficaz depois de obtida autorização do organismo responsável pela administração do trabalho, que, não sendo recusada nos 30 dias subsequentes, se entende como concedida.

#### Artigo 22.º

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1. O empregador não pode, sem o acordo do trabalhador, mudar o seu local de trabalho para outra localidade, excepto se ocorrer transferência total ou parcial da empresa onde aquele presta serviço.
2. A mudança do local do trabalho implica o pagamento ao trabalhador das despesas do transporte e de outras directamente impostas pela transferência.
3. Nos casos a que só refere a parte final do n.º 1, o trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 116.º.
4. O disposto neste artigo não se aplica às situações do trabalho agrícola que necessariamente tenha de ser executado em locais diversos.

#### Artigo 23.º

##### **Modificação subjectiva do empregador**

1. Sempre que haja modificação subjectiva do empregador, devida, nomeadamente, a sucessão, venda, doação, usufruto, locação, fusão ou cisão da empresa, ou parte dela, as relações contratuais anteriores à modificação subsistem entre o novo empregador e os trabalhadores da empresa.
2. Não ocorrerá a transmissão da posição contratual referida no número anterior quando haja acordo entre o primitivo e o novo empregador no sentido de os trabalhadores continuarem, com a mesma ou superior categoria, ao serviço daquele o noutra empresa.

## SECÇÃO II

### DISCIPLINA NO TRABALHO

#### Artigo 24.º

##### **Poder disciplinar**

1. Compete ao empregador aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores que violem os seus deveres.
2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como por superior hierárquico que dele tenha delegação para o efeito.
3. A aplicação de qualquer sanção disciplinar não prejudica as eventuais responsabilidades civil ou criminal a que a infracção dê lugar.

#### Artigo 25.º

##### **Sanções disciplinares**

1. O empregador pode aplicar as seguintes sanções:
  - a) Admoestação oral;
  - b) Admoestação registada;
  - c) Multa;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
  - e) Baixa temporária de categoria;
  - f) Despedimento.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

#### Artigo 26.º

##### **Prescrição da infracção disciplinar**

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
2. Sem prejuízo da prescrição por efeito da cessação do contrato de trabalho, a infracção disciplinar que constitua simultaneamente ilícito criminal, prescreve no mesmo prazo que o procedimento criminal, quando este for superior.

#### Artigo 27.º

##### **Limites às sanções**

1. A multa não poderá exceder, por infracções praticadas no mesmo dia, um quarto da retribuição e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.
2. A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, quinze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.
3. A baixa temporária de categoria e da correspondente retribuição não poderá exceder, por cada infracção trinta dias e, em cada ano civil, o total do noventa dias.

**Artigo 28.º****Destino das multas**

O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 25.º reverterá integralmente para a segurança social, ficando o empregador responsável pela sua entrega.

**Artigo 29.º****Despedimento disciplinar**

1. A sanção disciplinar de despedimento só pode aplicar-se havendo justa causa.
2. Há justa causa quando o trabalhador tem, culposamente, um comportamento violador dos seus deveres que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível o prosseguimento da relação de trabalho.
3. Observados os requisitos referidos no número anterior, constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) O incumprimento do horário ou a ausência não autorizada do local de trabalho e dentro do respectivo horário, ocorridos mais de seis vezes por mês, ou mais de trinta e seis vezes em cada ano;
  - b) A desobediência ilícita a ordens ou instruções de empregador ou de superiores hierárquicos;
  - c) A danificação de instrumentos de trabalho ou de bens da empresa, nomeadamente se ocasionar interrupção na execução do trabalho ou outros prejuízos à empresa;
  - d) As falsas declarações relativas à justificação das faltas ou licenças;
  - e) A prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre os trabalhadores da empresa, o empregador, seus delegados ou representantes, bem como o sequestro ou outros crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
  - f) A inobservância reiterada das normas de higiene e segurança no trabalho;
  - g) A prática de furto, roubo, burla ou outras fraudes que lesem seriamente os interesses patrimoniais da empresa ou que provoquem perda de confiança;
  - h) A prática de actos de suborno ou corrupção que provoquem perda de confiança, lesem seriamente os interesses patrimoniais ou prejudiquem gravemente o prestígio da empresa;
  - i) O exercício repetidamente negligente ou defeituoso das funções ajustadas, desde que o trabalhador tenha sido advertido para a sua correcção.
4. Independentemente da verificação dos requisitos n.º 2 deste artigo, a sanção disciplinar de despedimento pode ainda aplicar-se quando o trabalhador faltar injustificadamente mais de cinco dias seguidos ou interpolados em cada mês ou mais de 30 dias em cada ano civil, seguidos ou interpolados.
5. As infracções previstas no n.º 3, alínea a) e n.º 4 deste artigo, que em cada mês não atingirem os limites aí previstos, poderão ser sempre punidas com sanção disciplinar de menor gravidade que o despedimento, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 75.º, n.ºs 2 e 3.

**Artigo 30.º****Procedimento disciplinar**

1. A aplicação das sanções disciplinares, exceptuadas a admoestação oral e a admoestação registada, só podem fazer-se mediante processo disciplinar escrito.
2. Sob pena de prescrição, o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos três dias úteis posteriores àquele em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção e do seu autor.
3. O processo disciplinar terá as seguintes fases:
  - a) Acusação, em que o empregador comunica, por escrito, e em pormenor, os factos imputados ao trabalhador e que sejam tidos por qualificáveis como infracção;
  - b) Defesa, em que o trabalhador responde à acusação, podendo apresentar todos os meios de prova a seu favor;
  - c) Decisão, em que o empregador aplica ou não uma sanção, devidamente fundamentada.
4. A comunicação a que se refere a alínea a) do n.º 3 será enviada em simultâneo ao trabalhador e à comissão sindical da empresa, caso exista.
5. O prazo para o arguido apresentar a sua defesa, bem como para a comissão sindical emitir parecer, é de seis dias úteis.
6. A decisão do empregador será proferida no prazo de cinco dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior ou da conclusão das diligências instrutórias solicitadas pelo arguido na sua defesa.
7. Mesmo quando não exigível a forma escrita para o processo, é sempre obrigatório a audiência do arguido e das suas testemunhas, bem como a comunicação, por escrito e com os respectivos fundamentos, da decisão final do empregador.
8. Na audiência do arguido, o empregador deverá expor com clareza os factos de que é acusado o trabalhador e recolher as explicações deste, anotando os elementos do facto e de direito por ele invocados.

**Artigo 31.º****Suspensão preventiva do trabalhador**

1. O empregador poderá suspender o trabalhador, sem perda do retribuição, quando a presença deste na empresa se mostre inconveniente para o serviço ou para o desenvolvimento do processo disciplinar.
2. Nos casos referidos nas alíneas g) e h) do n.º 3 do artigo 29.º, um terço da retribuição devida durante o período de suspensão poderá ser depositado pelo empregador no Banco Nacional, à ordem do trabalhador.
3. O trabalhador só poderá proceder ao levantamento da retribuição depositada nos termos do número anterior quando, terminado o prazo:
  - a) Tenha sido decidida a não punição;
  - b) Tenha havido, sendo caso disso, regularização de contas com a empresa e haja confirmação do respectivo saldo pela Inspecção do Trabalho.

**Artigo 32.º****Prescrição da sanção disciplinar**

A execução da sanção disciplinar deve ter lugar no prazo máximo de quinze dias após a decisão, sob pena de se haver como prescrita.

**Artigo 33.º****Anulabilidade da sanção aplicada**

1. A patente inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a anulabilidade da sanção disciplinar que, apesar disso, tenha sido aplicada.
2. Determinam a nulidade do processo, para efeitos do disposto no número anterior, nomeadamente:
  - a) A falta de audiência do arguido ou das suas testemunhas, salvo quando for manifestamente impossível;
  - b) Em qualquer caso, a não comunicação por escrito da decisão final e dos seus fundamentos.
3. O prazo para propor a acção de anulação é do trinta dias a contar da data da comunicação ao trabalhador da decisão disciplinar.
4. A anulação da sanção, com os fundamentos do n.º 1, não obsta a que o empregador instaure novo processo disciplinar com base nas mesmas infracções, se estas não estiverem ainda prescritas.

**Artigo 34.º****Registo das sanções disciplinares**

1. O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares aplicadas.
2. O disposto no número anterior aplica-se apenas às empresas com mais de 50 trabalhadores permanentes ao seu serviço.

**CAPÍTULO III****TEMPO DE TRABALHO****SECÇÃO I****DURAÇÃO DO TRABALHO****SUBSECÇÃO I****Período normal e horário de trabalho****Artigo 35.º****Período normal de trabalho**

1. O número de horas que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal do trabalho.

2. O período normal de trabalho é fixado por acordo das partes, convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa dentro dos limites máximos permitidos por lei.
3. São atendíveis na fixação do período normal de trabalho os usos e costumes locais, desde que não contrários a normas imperativas da lei ou de convenções colectivas de trabalho.

#### Artigo 36.º

##### **Limites máximos do período normal de trabalho**

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e cinco horas por semana.
2. O período normal de trabalho semanal pode ser repartido de acordo com uma das seguintes modalidades:
  - a) Trabalho durante seis dias úteis, com um dia de descanso semanal ao domingo;
  - b) Trabalho durante cinco dias e meio úteis, com descanso complementar de meio dia e descanso semanal ao domingo;
  - c) Trabalho durante cinco dias úteis, com um dia de descanso complementar e descanso semanal ao domingo.
3. Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia não pode exceder nove horas, observando-se sempre o limite semanal fixado no n.º 1.
4. A autoridade responsável pela administração do trabalho pode estabelecer, por despacho, se as circunstâncias económicas e sociais ou os costumes das populações o aconselharem, as modalidades a seguir pelos empregadores na repartição do período normal de trabalho semanal.
5. O trabalho no campo pode ser efectuado num só período do dia, com a duração máxima ininterrupta de sete horas, e o limite semanal de quarenta e duas horas.

#### Artigo 37.º

##### **Excepções aos limites máximos**

1. Os limites do período normal de trabalho podem ser alargados, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ouvido os demais organismos estatais interessados bem como as organizações sindicais competentes e os representantes dos empregadores, ou por convenção colectiva de trabalho:
  - a) Em relação a pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
  - b) Em relação a actividades estritamente ligadas à prestação de serviços essenciais à comunidade.
2. É sempre obrigatória a observância de um repouso de dez horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho praticados ao abrigo do disposto no número anterior.
3. Nas actividades abrangidas pelas alíneas a) e b) do n.º 1, o período normal de trabalho será fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta e cinco horas por semana ao fim do número de semanas estabelecido por despacho de autoridade responsável pela administração do trabalho ou na convenção colectiva de trabalho de que resulte o alargamento.

**Artigo 38.º****Redução dos limites máximos**

1. Os limites máximos previstos no artigo 36.º podem ser reduzidos em relação a actividades que provoquem acentuado desgaste físico ou psíquico para os trabalhadores.
2. A redução será determinada por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ouvidos os demais organismos estatais interessados, bem como as organizações sindicais competentes e os representantes dos empregadores.

**Artigo 39.º****Intervalos de descanso**

1. O período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas do trabalho consecutivo.
2. Pode ser autorizada, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ou estabelecida por convenção colectiva, a dispensa ou redução para trinta minutos do intervalo de descanso, quando tal se mostre mais favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.
3. Nos casos referidos no número anterior, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a sete horas.

**Artigo 40.º****Horário de trabalho**

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início o do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2. Os trabalhadores devem ocupar os seus postos de trabalho no momento do início do período normal de trabalho e só devem considerar terminado o trabalho no momento fixado para o seu termo.

**Artigo 41.º****Isenção de horário de trabalho**

1. Quando a natureza das funções atribuídas ao trabalhador o impuser, pode o empregador ser dispensado de observar, relativamente a ele, um horário de trabalho e o limite máximo do período normal de trabalho diário, mediante despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho.
2. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao eventual descanso complementar e aos feriados obrigatórios.
3. A retribuição especial será acordada entre as partes, não podendo, porém, ser inferior a 20% da remuneração de base mensal.

**SUBSECÇÃO II**

## **Trabalho extraordinário**

### **Artigo 42.º**

#### **Noção**

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário de trabalho.
2. Não só considera trabalho extraordinário:
  - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
  - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividades de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou ferido, quando essas suspensões e a sua compensação hajam sido acordadas entre empregador e trabalhadores.

### **Artigo 43.º**

#### **Condições**

1. O trabalho extraordinário pode ser prestado:
  - a) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a contratação de trabalhadores a termo ou por tempo indeterminado;
  - b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves das empresas.

### **Artigo 44.º**

#### **Obrigatoriedade**

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho extraordinário, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem e obtenham a sua dispensa.
2. Os trabalhadores que sejam deficientes, bem como as mulheres e menores nas condições estabelecidas nas normas legais próprias, não são obrigados a prestar trabalho extraordinário.

### **Artigo 45.º**

#### **Número máximo de horas de trabalho extraordinário**

1. O número máximo de horas de trabalho extraordinário que cada trabalhador poderá prestar, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 43.º, é de 10% do total de horas que podem ser normalmente trabalhadas por semana e por ano.
2. Os limites do número máximo do horas do trabalho extraordinário a prestar por cada trabalhador, ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 43.º, são os impostos pelo estritamente indispensável à normalização das situações referidas naquela disposição.

### **Artigo 46.º**

#### **Formalidades**

No primeiro mês de cada trimestre deve o empregador enviar ao organismo responsável pela administração do trabalho a relação nominal dos trabalhadores que

efectuaram trabalho extraordinário durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) e b) do artigo 43.º.

#### Artigo 47.º

##### **Remuneração**

O trabalho extraordinário será remunerado com, os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 25% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 50% da retribuição normal nas horas ou fracções do horas subsequentes.

#### SUBSECÇÃO III

##### **Trabalho por turnos**

#### Artigo 48.º

##### **Organização de turnos**

1. Podem os empregadores organizar turnos do pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais do trabalho.
2. Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual as empresas podem exercer a sua actividade.
3. A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais do trabalho fixados de harmonia com o disposto no presente diploma.
4. Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o dia de descanso semanal.
5. Na organização dos turnos, os empregadores deverão atender, na medida do possível, às preferências e interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 49.º

##### **Formalidades da organização de turnos**

1. Os horários do trabalho em turnos estão sujeitos à aprovação do organismo responsável pela administração do trabalho.
2. Nas empresas onde haja trabalho por turnos deverá haver registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### SUBSECÇÃO IV

##### **Trabalho nocturno**

#### Artigo 50.º

##### **Definição**

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as dezoito horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

**Artigo 51.º****Remuneração do trabalho nocturno**

1. A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho habitualmente exercido no período que o artigo anterior considera nocturno e cuja retribuição tenha sido fixada em função desse condicionalismo.

**SUBSECÇÃO V****Dos mapas de horário de trabalho****Artigo 52.º****Afixação dos mapas**

O empregador deve afixar nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa do horário do trabalho.

**Artigo 53.º****Elaboração dos mapas**

1. Os mapas do horário de trabalho são elaborados em duplicado, sendo uma cópia enviada ao organismo responsável pela administração do trabalho.
2. As formalidades exigidas para elaboração e alteração dos mapas do horário de trabalho serão, estabelecidas por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho.

**Artigo 54.º****Períodos de funcionamento de estabelecimentos comerciais e industriais**

1. Os estabelecimentos comerciais e industriais funcionarão nos limites dos períodos de abertura e encerramento que lhes sejam legalmente fixados.
2. A fixação desses períodos deverá ser feita tendo em conta os interesses da população, podendo estabelecer-se períodos diversificados consoante os campos de comércio e indústria, as épocas do ano, as capacidades e as necessidades de abastecimento público.
3. Competirá à autoridade responsável pela administração do trabalho, conjuntamente com a autoridade de tutela da empresa ou ramo de actividade:
  - a) A determinação das empresas autorizadas a praticar o regime de laboração contínua ou a laborar em período que não se compreenda dentro dos limites constantes do n.º 1 do artigo 50.º;
  - b) A determinação das empresas autorizadas a encerrar ou suspender a laboração em outro dia que não seja o domingo.

SECÇÃO II  
DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FÉRIAS

SUBSECÇÃO I  
**Descanso semanal**

Artigo 55.º

**Descanso semanal**

1. O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana que, em regra, será o domingo.
2. O dia de descanso semanal poderá deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou suspender a laboração num dia que não seja o domingo.
3. Poderá também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:
  - a) Dos trabalhadores necessários para assegurar continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
  - b) Dos trabalhadores encarregados dos serviços de limpeza, de reparação ou de assistência a máquinas, bem como de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
  - c) Dos guardas das instalações da empresa;
  - d) Dos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos de venda ao público ou outros cujo funcionamento tenha lugar, necessariamente, ao domingo.

Artigo 56.º

**Descanso semanal complementar**

Além do dia do descanso semanal proscrito no artigo anterior, pode ser concedido, em todas ou em determinadas épocas do ano, meio dia ou um dia completo do descanso complementar.

Artigo 57.º

**Trabalho prestado em dia de descanso semanal**

1. Os trabalhadores só podem prestar trabalho no dia do descanso semanal ou no meio dia ou dia do descanso complementar, nos casos previstos na alínea b) do artigo 43.º
2. O trabalho prestado nos termos do número anterior confere direito a uma remuneração especial, igual ao dobro da retribuição normal.
3. O trabalho prestado nos termos do n.º 1, e que ultrapasse a duração do período normal, confere direito a uma remuneração equivalente ao dobro dos valores referidos no artigo 47.º.
4. Os trabalhadores que tenham trabalhado o dia completo de descanso semanal obrigatório têm direito, ainda, a um dia inteiro de descanso a gozar nos trinta dias imediatos.

**SUBSECÇÃO II****Feriados****Artigo 58.º****Feriados nacionais**

São feriados nacionais aqueles que a legislação considera como tais e só esses.

**Artigo 59.º****Garantia da retribuição**

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados nacionais, sem que o empregador os possa compensar com trabalho extraordinário.

**Artigo 60.º****Trabalho prestado em dia feriado**

Aplica-se ao trabalho prestado em dia feriado o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 57.º.

**SUBSECÇÃO III****Férias****Artigo 61.º****Direito a férias**

Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias remunerado.

**Artigo 62.º****Aquisição e vencimento do direito a férias**

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato do trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.
2. Quando o início da vigência do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a férias de um dia e meio por cada mês do trabalho nesse ano civil.

**Artigo 63.º****Duração do período de férias**

O período anual do férias é de trinta dias consecutivos, não sendo computáveis nesse período os dias de descanso semanal e os feriados iniciais e finais.

**Artigo 64.º****Férias colectivas**

Sempre que a conveniência de produção o justifique por motivo do obras nas instalações, reparação e/ou para assistência e manutenção dos equipamentos, poderá

o empregador mediante a autorização do responsável pela administração do trabalho, substituir o regime de férias fixado por lei pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento de comum acordo com o trabalhador até trinta dias seguidos, momento em que todos os trabalhadores colectivamente entrarão de férias.

#### Artigo 65.º

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1. Os trabalhadores contratados a termo certo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de trabalho.
2. As faltas justificadas que não excedem oito dias em cada mês contam-se, para efeitos do disposto no número anterior, como tempo de trabalho.

#### Artigo 66.º

##### **Retribuição do período de férias**

1. O período de férias é remunerado como se o trabalhador estivesse ao serviço efectivo.
2. A retribuição é paga antes do início do período de férias, salvo se outra data for convencionada entre o empregador e o trabalhador.

#### Artigo 67.º

##### **Cumulação de férias**

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no ano civil imediato, em acumulação ou não com férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao empregador ou trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.
3. Podem, ainda, cumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las com familiares radicados no estrangeiro.

#### Artigo 68.º

##### **Marcação da época de férias**

1. A marcação da época de férias deve ser feita por acordo entre o empregador e o trabalhador.
2. Na falta do acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, para o que terá de ouvir a comissão sindical.

#### Artigo 69.º

##### **Adiamento ou interrupção das férias por factos ligados ao trabalhador**

1. Haverá lugar a adiamento do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lho seja imputável.
2. Se, durante o período de férias, o trabalhador for vítima de acidente ou doença que comprovadamente comporta inibição do gozo de férias, estas serão interrompidas.
3. O trabalhador é obrigado a informar o empregador sobre a situação de interrupção

das férias e a apresentar, logo que possível, a comprovação médica necessária.

4. O período de férias interrompido será retomado nos termos em que as partes acordem, ou na falta do acordo, logo após a alta, aplicando-se, se for caso disso, o disposto no n.º 3 do artigo 69.º.

#### Artigo 70.º

##### **Adiamento ou interrupção das férias por factos ligados ao empregador**

Quando exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinar o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

#### Artigo 71.º

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.
2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias vencido em 1 do Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, se o regresso ao trabalho se verificar no decurso do primeiro semestre; se o regresso ocorrer no decurso do segundo semestre, o trabalhador terá o direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada um dos meses restantes desse ano.
3. Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre a data da apresentação do trabalhador ao serviço, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no ano imediato, em acumulação ou não com férias deste ano.

#### Artigo 72.º

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

Cessando o contrato do trabalho por qualquer forma, o trabalhador tem direito a recebe a retribuição correspondente às férias já vencidas e ainda não gozadas, bem como a receber a retribuição correspondente a um período do férias proporcional ao tempo do serviço prestado durante o ano da cessação.

#### Artigo 73.º

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se já a vinha exercendo cumulativamente.
2. A infracção ao disposto no número anterior determina, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, a perda do direito à retribuição correspondente ao período de férias, cujo montante reverterá para a segurança social.

#### Artigo 74.º

##### **Violação do direito a férias**

O empregador que obstar ao gozo do férias, nos termos previstos nas disposições anteriores, fica obrigado a pagar ao trabalhador o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado, sem prejuízo de dever proporcionar imediatamente a efectivação das férias em falta.

### SECÇÃO III FALTAS E LICENÇAS

#### SUBSECÇÃO I

##### **Faltas**

##### Artigo 75.º

##### **Definição**

1. Designa-se por falta a ausência do trabalhador no local e durante o horário de trabalho a que está obrigado.
2. Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos juntar-se-ão até perfazer um período normal de trabalho diário em falta.
3. No caso de o trabalhador comparecer na empresa com atraso injustificado igual ou superior a 30 minutos, a entidade empregadora pode recusar a prestação do trabalho referente a todo o período de trabalho diário em que se verificou o atraso, não sendo devida a retribuição correspondente a este período.
4. No caso de o trabalhador, sem prévia autorização, se ausentar por mais de trinta minutos do local de trabalho, dentro do horário de trabalho, pode o empregador recusar a prestação do trabalho por todo o período normal do trabalho diário, não sendo devido a retribuição correspondente a este período.
5. O disposto nos números 3 e 4 deste artigo não prejudica a responsabilidade disciplinar em que incorra o trabalhador, mas o período de ausência imposta pela recusa do empregador do receber a prestação de trabalho não se considera falta injustificada.

##### Artigo 76.º

##### **Tipos de faltas**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento do trabalhador até sete dias consecutivos;
  - b) Um dia, por altura do nascimento do filho;
  - c) As dadas por motivo de falecimento de cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta, até sete dias consecutivos, ou de qualquer outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até três dias consecutivos;
  - d) As dadas por motivo do exercício do funções sindicais, nos limites que a lei fixar;
  - e) As dadas nos dias de prestação de provas em estabelecimentos do ensino, nos limites que a lei estabelecer;
  - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que

não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- g) As motivadas por prisão preventiva;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador;
- i) As que como tal forem consideradas em outras leis.

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

#### Artigo 77.º

##### **Comunicação e prova das faltas**

1. As faltas ao trabalho, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência de cinco dias, ou logo que possível quando for impraticável a observância dessa antecedência.
2. Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
3. O empregador pode, em qualquer caso de falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
4. A falta de comunicação oportuna e a falta de prova da justificação das faltas tornam estas injustificadas.

#### Artigo 78.º

##### **Efeitos das faltas justificadas**

Com ressalva das previstas nas alíneas a), c) e f) do n.º 2 do artigo 76.º, e de outras contempladas por disposição legal específica, as faltas justificadas determinam a perda da retribuição, mas não afectam a contagem da antiguidade.

#### Artigo 79.º

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será também descontado na antiguidade do trabalhador.

#### Artigo 80.º

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

1. As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. A perda da retribuição no caso das faltas justificadas poderá ser substituída, se o trabalhador assim quiser, por desconto nas férias, na proporção do um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.
3. A diminuição de férias pode igualmente ser decidida pelo empregador, nos termos e limites definidos pelo número anterior, no caso do aplicação da sanção disciplinar.

**SUBSECÇÃO II****Das licenças****Artigo 81.º****Licença sem retribuição**

1. O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição não se conta para efeito de antiguidade, salvo se a partes acordarem de outro modo.
3. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador beneficiário da licença o direito ao lugar, com subsistência dos deveres recíprocos de lealdade e respeito.
4. O empregador não poderá recusar a concessão em caso de necessidade imperiosa de deslocação ao estrangeiro para tratamento médico pessoal, do cônjuge ou de filhos, desde que o trabalhador comprove essa necessidade mediante a apresentação de declaração médica.

**Artigo 82.º****Formalidades**

A licença constará do documento escrito o assinado pelo empregador, ficando cada uma das partes com um exemplar.

**CAPÍTULO IV****RETRIBUIÇÃO****SECÇÃO.I****RETRIBUIÇÃO EM GERAL****Artigo 83.º****Princípios gerais**

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.
4. Nas empresas agrícolas, não se considerará como retribuição a concessão ao trabalhador de parcelas de terreno para cultivo de produtos destinados ao consumo do seu agregado familiar.

**Artigo 84.º****Valor da retribuição**

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à sua categoria profissional.
2. O empregador só pode diminuir a retribuição, com autorização do organismo responsável pela administração do trabalho:
  - a) Quando tenha ocorrido alteração da categoria profissional que a implique, nos termos desta lei ou de convenção colectiva de trabalho;
  - b) Quando o empregador não possa comprovadamente manter o nível das retribuições pagas a todos ou a parte dos trabalhadores, nomeadamente em casos de redução de produção, ou diminuição ou suspensão da laboração;
  - c) Quando se trate de trabalhadores deficientes, com redução da capacidade de trabalho, e se tenha em vista manter o posto do trabalho.
3. Não se considera diminuição da retribuição a alteração ou substituição de qualquer prestação ou acessório retributivo, desde que seja mantido o montante global normalmente auferido pelo trabalhador.

**Artigo 85.º****Modalidades**

1. A retribuição pode ser certa, variável, ou mista.
2. Diz-se certa a retribuição cujo montante é fixado em função de uma determinada unidade de tempo de trabalho.
3. Diz-se variável a retribuição cujo montante é calculado em função do resultado do trabalho.
4. Diz-se mista a retribuição constituída por uma parte certa e outra variável.

**Artigo 86.º****Retribuição variável ou mista**

1. Quando se mostre necessária, para qualquer efeito, a determinação do valor da retribuição variável, tomar-se-á como tal a média, da retribuição recebida ou devida nos últimos doze meses, ou no tempo de execução do contrato se este tiver durado menos tempo, sem prejuízo dos processos de cálculo que estiverem estabelecidos em normas legais especiais ou convenções colectivas.
2. Quando seja adoptada uma retribuição variável ou mista, ao trabalhador é sempre garantido um valor equivalente à retribuição mínima mensal aplicável.

**Artigo 87.º****Remuneração de trabalho excepcional**

1. Não se considera retribuição a remuneração por trabalho excepcional, salvo quando este seja prestado com carácter regular.
2. Entende-se por trabalho excepcional o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado.

**Artigo 88.º****Ajudas de custo e outros abonos**

Não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de ajudas do custo, abonos de viagem, despesas do transporte, abonos de instalações e outras equivalentes por deslocações ou novas instalações, feitas ao serviço do empregador.

#### Artigo 89.º

##### **Liberalidades**

1. Não se consideram retribuição as liberalidades extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador.
2. O disposto no número anterior não se aplica às prestações complementares que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que condicionadas aos bons serviços do trabalhador ou dependentes de metas de produtividade.

#### Artigo 90.º

##### **Fixação judicial da retribuição**

Compete ao julgador fixar a retribuição quando as partes o não fizerem e ela não resulte das normas aplicáveis ao contrato.

#### Artigo 91.º

##### **Modo de pagamento**

1. A retribuição deve ser satisfeita, ou totalmente em dinheiro, ou também em bens de outra natureza.
2. As prestações não pecuniárias referidas no número anterior têm de mostrar-se adequadas à satisfação das necessidades do trabalhador ou da sua família e em nenhum caso poderá ser-lhe atribuído valor superior ao corrente na região.
3. A parte da retribuição devida em dinheiro deve ser satisfeita em moeda com curso legal, sendo interdito o seu pagamento sob outra qualquer modalidade.
4. É proibido satisfazer o pagamento da parte da retribuição devida em prestações não pecuniárias com bebidas alcoólicas ou bens nocivos à saúde do trabalhador.
5. Com acordo do trabalhador, o empregador poderá efectuar o pagamento por meio do cheque, vale postal ou depósito bancário.

#### Artigo 92.º

##### **Lugar do cumprimento**

1. A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.
2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.
3. As retribuições não pagas até a data da cessação do contrato serão satisfeitas no local em que o trabalhador estiver a residir.
4. É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou de diversão pública, salvo tratando-se de pessoas que neles prestem a sua actividade.

**Artigo 93.º****Tempo de cumprimento**

1. A obrigação do pagamento da retribuição vence-se por períodos certos e iguais.
2. Salvo estipulação ou usos diversos, a obrigação de pagar a retribuição vence-se no final de cada mês de calendário.
3. O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

**Artigo 94.º****Documento a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o seu nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação das quantias relativas a trabalho excepcional, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

**Artigo 95.º****Compensação e descontos**

1. O empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
2. O disposto no número anterior não se aplica:
  - a) Aos descontos estabelecidos na lei a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades;
  - b) Aos descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado;
  - c) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando o seu quantitativo tiver sido estabelecido por acordo ou, na falta deste, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado, e às reposições a que se referem os números 2 e 3 do artigo 31.º;
  - d) À reposição do valor de bens da empresa culposamente destruídos ou danificados pelo trabalhador;
  - e) Às multas aplicadas em processo disciplinar;
  - f) Aos preços de refeições no local do trabalho, da utilização de bens e do fornecimento de produtos ou serviços da empresa, quando o trabalhador expressamente o solicite;
  - g) Aos abonos ou adiantamento por conta da retribuição.
3. Os descontos referidos nas alíneas c), d), e) e f) do número anterior não podem, no seu conjunto, exceder metade da retribuição devida em dinheiro.

**Artigo 96.º****Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão**

1. A retribuição é impenhorável, nos termos e dentro dos limites fixados na lei geral.
2. O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou generoso, os seus créditos a retribuições, na medida em que estas sejam impenhoráveis.

**Artigo 97.º****Privilégio creditório**

1. Em caso de falência ou insolvência do empregador, os créditos emergentes do contrato do trabalho serão satisfeitos com prioridade sobre todos os demais, com ressalva dos do Estado e da Segurança Social.
2. Todos os créditos, mesmo respeitantes à cessação do contrato, referentes aos últimos seis meses gozarão de privilégio sobre qualquer outro crédito, incluindo os do Estado e da Segurança Social.
3. O privilégio creditório dos trabalhadores exerce-se sobre a universalidade dos bens, móveis e imóveis, do devedor.

**Artigo 98.º****Outras garantias da retribuição**

1. A retribuição será paga directamente ao trabalhador, salvo o disposto no artigo 131.º ou se houver acordo escrito em contrário.
2. É proibido ao empregador restringir por qualquer forma a liberdade de o trabalhador dispor da retribuição recebida de acordo com sua vontade.
3. É proibido ao empregador exercer qualquer pressão sobre o trabalhador para que este adquira a título oneroso quaisquer bens da própria empresa ou fornecidos por seu intermédio.
4. Os produtos postos à disposição do trabalhador e os serviços a ele prestados em cantinas, refeitórios, economatos ou estruturas análogas da empresa, deverão ser vendidos por um preço justo, não excedente ao praticado na região, não podendo ter nunca intuítos lucrativos.
5. Todos os trabalhadores da mesma empresa em condições contratuais idênticas têm o direito a receber salário igual por trabalho de igual valor, sendo proibida qualquer discriminação salarial.
6. Acima dos valores das retribuições mínimas garantidas pela lei e pelas convenções colectivas, podem ser atribuídos aos trabalhadores prémios e outros incentivos remuneratórios, desde que objectivamente fundados na especial qualidade dos seus serviços.

**SECÇÃO II****REMUNERAÇÃO MÍNIMA****Artigo 99.º****Retribuição mínima mensal**

1. Para garantir um mínimo de subsistência digna aos trabalhadores por conta do outrem, haverá uma retribuição mínima mensal, a estabelecer pelo Conselho do Ministros.
2. A retribuição mínima mensal poderá ser fixada com âmbito interprofissional, abrangendo todos os trabalhadores a nível nacional, ou sectorial, estabelecendo-se então retribuições mínimas diferentes para os diversos sectores de actividade.
3. As retribuições mínimas mensais entendem-se como referentes a trabalho correspondente à duração máxima legal, à determinada em convenção colectiva ou à ajustada em contrato individual de trabalho, não podendo, porém, neste último caso, ser considerado como trabalho em tempo completo o que tiver duração inferior a trinta e cinco horas por semana.

**Artigo 100.º****Retribuição mínima horária**

O valor da retribuição mínima horária para trabalhadores a tempo não completo é determinada pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rmm + 12}{52 + n}$$

Sendo Rmm o valor da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial, e no período normal de trabalho fixado na lei ou em convenção colectiva aplicável ao sector de actividade ou empresa em que os trabalhadores estejam integrados.

**Artigo 101.º****Remuneração mínima mensal dos menores**

Sem prejuízo da aplicação do princípio constante do n.º 5 do artigo 98.º são garantidas aos trabalhadores de idade inferior a 18 anos as seguintes retribuições mínimas mensais:

- a) Aos trabalhadores de idade inferior a 16 anos, uma retribuição mínima igual a 50% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva;
- b) Aos trabalhadores de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos, uma retribuição mínima, igual a 60% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva.

**Artigo 102.º****Conteúdo das retribuições mínimas mensais**

Não são computáveis nas retribuições mínimas mensais as remunerações por trabalho excepcional nem quaisquer subsídios de risco, isolamento ou outros, as liberalidades, os prémios ou outras prestações.

**CAPÍTULO V****SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO****Artigo 103.º****Efeitos da suspensão**

1. A suspensão do contrato do trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou ao empregador determina a cessação dos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham efectiva prestação do trabalho, salvo disposição em contrário.
2. O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
3. Durante o período da suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos desta lei.

**Artigo 104.º****Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador**

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente.
2. Determina também a suspensão o impedimento temporário devido a prisão preventiva.
3. O contrato considera-se suspenso, mesmo antes do expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Artigo 105.º

##### **Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador, sob pena de incorrer em faltas.

#### Artigo 106.º

##### **Suspensão por impedimento imputável ao empregador ou do interesse deste**

1. No caso de encerramento ou diminuição de laboração da empresa por mais de um mês, por facto imputável ao empregador ou por razões do interesse deste suspender-se-ão os contratos de trabalho, mas os trabalhadores afectados manterão o direito a retribuição.
2. Do valor da retribuição deverá deduzir-se tudo que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período da suspensão.
3. O disposto no presente artigo é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa prestar trabalho por facto imputável ao empregador do interesse deste.

#### Artigo 107.º

##### **Encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por caso fortuito ou de força maior**

1. Determina a suspensão dos contratos de trabalho encerramento ou diminuição temporários da laboração da empresa por mais do um mês, devidos a caso fortuito ou de força maior.
2. Nos casos referidos no número anterior, o empregador não fica obrigado a pagar as retribuições.
3. Verificada a cessação do impedimento, deve o empregador avisar desse facto os trabalhadores com contrato suspenso, sem o que não podem estes considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação do trabalho.

## CAPÍTULO VI

## CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I  
DISPOSIÇÃO GERAL

## Artigo 108.º

**Causas de extinção do contrato de trabalho**

1. O contrato do trabalho só pode cessar por:
  - a) Acordo das partes;
  - b) Caducidade;
  - c) Despedimento com justa causa;
  - d) Despedimento por motivo económico;
  - e) Rescisão do trabalhador.
2. A cessação do contrato do trabalho por razões de discriminação fundada no sexo, raça, nível social ou situação familiar, crença religiosa ou convicção política é nula e de nenhum efeito, determinando sempre a aplicação de multa e a consequência prevista no n.º 2 do artigo 116.º.

## SECÇÃO II

## CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO DAS PARTES

## Artigo 109.º

**Cessação por mútuo acordo**

O empregador e o trabalhador podem, em qualquer momento, fazer cessar por mútuo acordo o contrato do trabalho.

## Artigo 110.º

**Documento escrito**

1. O acordo de cessação deve constar de documento escrito, feito em duplicado, ficando cada, parte com um exemplar.
2. Do documento escrito podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis laborais.
3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório em que se disponha não poder o trabalhador exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

## Artigo 111.º

**Cessação por vontade concorrente das partes**

Considerar-se-á igualmente extinto por mútuo acordo o contrato do trabalho quando a vontade concorrente das partes revelar inequívoca o reciprocamente o abandono da relação laborai.

**SECÇÃO III**  
**CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE**

**Artigo 112.º**

**Caducidade**

1. O contrato de trabalho caduca:
  - a) Quando se atinja o termo do prazo por que foi estabelecido, quando não seja renovado ou transformado em contrato por tempo indeterminado;
  - b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho, nomeadamente por causa de morte ou de invalidez;
  - c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do empregador receber o trabalho, nomeadamente por causa do encerramento definitivo da empresa, ou parte dela;
  - d) Com a reforma do trabalhador;
  - e) Pela ocorrência do quaisquer outros factos extintivos, não dependentes da vontade das partes, que a lei preveja.
2. A caducidade opera a cessação do contrato sem que haja lugar, fora dos casos expressamente previstos na lei, em convenções colectivas do trabalho ou nos contratos individuais, a quaisquer indemnizações ou compensações pecuniárias.
3. Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1, os contratos de trabalho não caducam se o empregador puder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutra ou outras empresas, ou só obtiver a autorização previstas no n.º 2 do artigo 84.º.

**Artigo 113.º**

**Indemnização**

1. Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, os trabalhadores têm direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 116.º, excepto se o empregador provar manifesta falta de recursos.
2. A prova a que se refere o número anterior é apresentada, com a comunicação do encerramento, ao organismo responsável pelo, administração do trabalho, que apreciará a situação e proporá a graduação das indemnizações aos trabalhadores abrangidos, depois de ouvida a comissão sindical da empresa.

**Artigo 114.º**

**Falência e insolvência**

1. A declaração judicial de falência ou de insolvência do empregador não determina, só por si, a caducidade dos contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores dos referidos contratos, se a empresa não for encerrada e enquanto não o for.
2. Se a empresa do falido ou insolvente, ou parte dela, vier a ser alienada, aplicar-se-á o disposto no artigo 116.º.
3. Quando sobrevenha a extinção ou o encerramento definitivo da empresa do falido ou insolvente aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo anterior.

## SECÇÃO IV

### DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

#### Artigo 115.º

##### **Despedimento**

O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelo empregador nos casos o termos previstos nos artigos 29.º e 30.º.

#### Artigo 116.º

##### **Anulação do despedimento**

1. A inexistência de justa causa, a patente inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a anulabilidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido aplicado.
2. Anulado o despedimento, o trabalhador tem direito às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão anulatória, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.
4. Para trabalhadores com mais de cinquenta anos, a indemnização prevista no número anterior será elevada para o dobro do seu montante, metade da qual o trabalhador poderá aceitar receber em prestações mensais.
5. Para efeitos de antiguidade, conta-se todo o tempo decorrido desde o despedimento até à decisão definitiva de anulação deste.
6. Em vez da reintegração na empresa, o tribunal pode decretar a indemnização referida nos n.ºs 3 ou 4, quando aquela se mostre inconveniente, dada a situação específica criada entre o empregador e trabalhador, e ponderada a situação do mercado do trabalho.

## SECÇÃO V

### DESPEDIMENTO POR MOTIVO ECONÓMICO

#### Artigo 117.º

##### **Despedimento por motivo económico**

O empregador pode promover despedimentos, individuais ou colectivos, quando haja necessidade de encerrar definitivamente a empresa, uma ou várias das suas secções, ou de reduzir o pessoal, por razões de carácter económico, estruturais ou conjunturais.

#### Artigo 118.º

##### **Comunicação a fazer pelo empregador**

1. O empregador comunicará simultaneamente à comissão sindical da empresa, a cada um dos trabalhadores a abranger e ao organismo responsável pela administração do trabalho, a intenção de proceder ao despedimento por motivo

económico.

2. Juntamente com a comunicação referida no número anterior, o empregador enviará os seguintes elementos relativos a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, número de pessoas e cargo, categoria profissional, secção da empresa a que pertence e retribuição actual.
3. O empregador enviará ainda ao organismo a que se refere o n.º 1, e à comissão sindical da empresa um documento escrito contendo as razões do despedimento, bem como todas as informações necessárias à apreciação dessas razões.

#### Artigo 119.º

##### **Parecer da comissão sindical)**

Dentro de quinze dias após a data da comunicação deverá a comissão sindical da empresa enviar à entidade responsável pela administração do trabalho o seu parecer acerca dos fundamentos invocados para o despedimento por motivos económicos, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos e de outras que julgue oportunas.

#### Artigo 120.º

##### **Informação a prestar ao organismo responsável pela administração do trabalho**

1. O organismo responsável pela administração do trabalho poderá solicitar ao empregador os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escrita da empresa.
2. O empregador fornecerá as informações e documentos que lhe forem solicitados.

#### Artigo 121.º

##### **Decisão de despedimento**

1. No prazo de sessenta dias a contar da data da comunicação prevista no artigo 118.º, será autorizada ou recusada a efectivação dos despedimentos, no todo ou em parte, considerando-se deferido o pedido se não ocorrer qualquer decisão até final desse prazo.
2. A decisão será tomada por despacho conjunto das autoridades responsáveis pela administração do trabalho e pela tutela do sector em que a empresa se insere.
3. É proibido ao empregador efectuar despedimentos por motivo económico antes de receber a respectiva autorização do organismo responsável pela administração do trabalho ou antes de decorrido o prazo fixado no n.º 1 deste artigo.
4. Deferido o pedido, o empregador é obrigado a notificar os trabalhadores abrangidos e a conceder-lhes um aviso de um mês.
5. O não cumprimento do prazo de aviso prévio implica o pagamento aos trabalhadores da retribuição correspondente ao período em falta.

#### Artigo 122.º

##### **Preferência dos trabalhadores despedidos em novas admissões**

1. Durante dois anos, a contar do despedimento, por motivo económico, os trabalhadores têm direito de preferência na admissão na empresa onde trabalhavam ou noutra pertencente ao empregador.
2. O empregador deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de

exercerem o seu direito em carta registada com aviso de recepção ou mediante comunicação dirigida ao organismo responsável pela administração do trabalho.

#### Artigo 123.º

##### **Indemnização**

Cada trabalhador abrangido por despedimento por motivo económico tem direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 ou 4 do artigo 116.º.

#### Artigo 124.º

##### **Anulação do despedimento**

1. São anuláveis os despedimentos por motivo económico efectuados sem observância do procedimento referido nos artigos 118.º e seguintes, bem como os que forem proferidos contra a proibição do artigo 121.º, sendo de seis meses o prazo para a arguição da anulabilidade.
2. Os efeitos da anulação são os definidos nos n.ºs 2 e 3 ou 4 do artigo 116.º, sem prejuízo da aplicação do artigo 117.º.

### SECÇÃO VI

#### RESCISÃO PELO TRABALHADOR

#### Artigo 125.º

##### **Rescisão com aviso prévio**

1. O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por forma inequívoca, com o aviso prévio de dois meses.
2. O aviso será, porém, de um mês para os trabalhadores com menos de três anos na empresa.
3. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor de metade da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
4. Nos casos em que o trabalhador haja sido beneficiário de acções de formação profissional ou equivalentes, de duração não inferior a um ano, cujos custos tenham sido encargo exclusivo do empregador, os prazos de aviso prévio referidos os números anteriores são elevados ao dobro.

#### Artigo 126.º

##### **Justa causa de rescisão**

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:
  - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
  - b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
  - d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua

honra ou dignidade;

- f) Falta de condições adequadas de habitação ou de alimentação, quando estipuladas no contrato de trabalho.
2. A rescisão nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 116.º.
  3. O disposto nos números anteriores não exonera o empregador das responsabilidades civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

## SECÇÃO VII DISPOSIÇÕES DIVERSAS

### Artigo 127.º

#### **Certificado a entregar ao trabalhador**

1. O trabalhador tem direito, qualquer que seja a forma por que tenha cessado o contrato do trabalho, a obter do empregador um certificado de que constem apenas as datas da sua admissão ao serviço e da extinção do contrato, bem como a categoria profissional que exercia.
2. A pedido do trabalhador pode porém, o empregador, no mesmo ou em certificado autónomo, expressar uma avaliação sobre comportamento e a qualidade do serviço prestado pelo trabalhador.

## CAPÍTULO VII DO TRABALHO DE MENORES

### Artigo 128.º

#### **Idade mínima de admissão ao trabalho**

Os empregadores não poderão admitir ao seu serviço menores que não tenham completado 14 anos de idade.

### Artigo 129.º

#### **Elevação do limite de idade mínima**

1. É proibido o emprego de menores de 18 anos em trabalhos pesados ou efectuados em condições insalubres ou perigosas, assim como em trabalhos subterrâneos.
2. Legislação complementar especificará os trabalhos referidos no número anterior.

### Artigo 130.º

#### **Capacidade de o menor contratar por si**

Quando for desconhecido o paradeiro do representante legal do menor, poderá este celebrar validamente o contrato de trabalho.

**Artigo 131.º****Capacidade para receber a retribuição**

O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se houver oposição do seu representante legal.

**Artigo 132.º****Formação profissional**

Os empregadores devem proporcionar aos trabalhadores menores condições adequadas de formação e facilitar-lhes a frequência de cursos de formação técnico-profissional.

**Artigo 133.º****Condições de trabalho**

O empregador deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à idade, de modo a que o seu desenvolvimento físico e psíquico se processe da melhor forma.

**Artigo 134.º****Proibição de trabalho nocturno**

1. É proibido ao empregador ocupar os menores em trabalho nocturno.
2. Poderá, excepcionalmente, ser autorizado pelo organismo responsável pela administração do trabalho, a prestação de trabalho nocturno por menores de idade superior a 16 anos quando as tarefas a desempenhar, não sendo prejudiciais ao seu desenvolvimento físico ou psíquico, foram comprovadamente indispensáveis à formação profissional do próprio menor.

**Artigo 135.º****Dispensa de prestação de trabalho extraordinário**

O empregador não pode ocupar os menores em trabalho extraordinário, salvo quando ele for imprescindível em casos de força maior ou na iminência de prejuízos importantes para a empresa.

**Artigo 136.º****Duração do tempo de trabalho para os menores**

O período de trabalho dos menores com idade inferior a 18 anos não excederá sete horas diárias e trinta e cinco semanais.

**CAPÍTULO VIII****DO TRABALHO DAS MULHERES****Artigo 137.º****Princípios gerais**

1. É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e

tratamento no acesso ao emprego e no trabalho.

2. A igualdade implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente por referência ao estado civil ou à situação familiar.
3. É assegurado às mulheres o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho que não implique riscos efectivos ou potenciais para a função genética.
4. Legislação complementar estabelecerá os condicionamentos ou proibições de contratar mulheres para trabalhos pesados, trabalhos executados em condições insalubres ou trabalhos subterrâneos, ou outros que sejam prejudiciais à sua função genética.

#### Artigo 138.º

##### **Garantias particulares de não discriminação**

1. As ofertas de emprego não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, salvo quando tal seja inerente à natureza do trabalho a desempenhar, tornando-o qualitativamente diferente quando prestado por um homem ou por uma mulher.
2. Os empregadores devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação profissional e ao desenvolvimento da carreira profissional.

#### Artigo 139.º

##### **Protecção na gravidez e no parto**

1. São garantidos às mulheres os seguintes direitos:
  - a) Não desempenhar tarefas, clinicamente desaconselháveis no seu estado, sem perda de retribuição, durante a gravidez e após o parto;
  - b) Não efectuar trabalho extraordinário durante gravidez e, após o parto, no período clinicamente prescrito;
  - c) Ausentar-se do serviço sem perda de retribuição pelo tempo estritamente indispensável à obtenção assistência médica na gravidez, sempre que esta não puder ser prestada fora do horário do trabalho, e, após parto, sempre que lhe for exigido por prescrição médica;
  - d) Interromper o trabalho diário para aleitamento filho durante uma hora, ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição, até ao limite de um ano após o parto;
  - e) Ausentar-se do serviço, sem perda de retribuição para prestar assistência inadiável ao filho ou para o acompanhar na obtenção do assistência médica, sempre que esta não puder ser prestada fora do horário de trabalho;
  - f) Beneficiar da licença prevista no artigo seguinte;
  - g) Rescindir o seu contrato de trabalho, com observância de metade do prazo de aviso prévio que seria devido.
2. A trabalhadora deve informar o empregador do seu estado, com vista ao exercício dos direitos que lhe assistem, bem como apresentar, os comprovativos médicos necessários quando lhe sejam solicitados.

## Artigo 140.º

**Licença de gravidez e de maternidade**

1. Toda a trabalhadora tem direito a licença de gravidez e de maternidade com duração de sessenta dias sem perda de retribuição.
2. Dos sessenta dias fixados no número anterior trinta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.
3. Os restantes dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
4. Em caso de hospitalização do filho a seguir ao parto, a licença de maternidade pode ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada imediatamente após essa data até final do correspondente período.
5. A retribuição a que tem direito a trabalhadora durante a licença de maternidade não lhe será devida nesse período, exercer qualquer outra actividade profissional remunerada.
6. Quando a trabalhadora estiver abrangida por regime de segurança social que lhe atribua subsídio pecuniário pelo período de licença de maternidade, a retribuição devida pela entidade patronal será demitida<sup>1</sup> no correspondente ao quantitativo daquele subsídio.

## Artigo 141.º

**Proibição de trabalho nocturno**

1. É proibido o trabalho nocturno de mulheres.
2. Não se aplica a proibição do número anterior ao trabalho prestado por mulheres:
  - a) Que exerçam cargos de direcção ou responsabilidade técnica;
  - b) Que se ocupem de serviços de higiene e de serviços de saúde ou de bem-estar social;
  - c) Que seja prestado em situações imprevisíveis ou de força maior, mostrando-se indispensável para obstar à deterioração de equipamentos, matérias-primas ou produtos da empresa.

## CAPÍTULO IX

## TRABALHO DE DEFICIENTES

## Artigo 142.º

**Princípios gerais**

1. As entidades empregadoras deverão facilitar o emprego de trabalhadores deficientes, proporcionando-lhes condições de trabalho e de retribuição adequadas.
2. Consideram-se deficientes as pessoas em idade economicamente activa que, por razões físicas ou mentais clinicamente comprovadas, encontram diminuídas as suas perspectivas de emprego ou de progressão profissional no emprego que ocupam.

---

<sup>1</sup> Nota: Pensamos que o legislador quis dizer “diminuída”.

**Artigo 143.º****Igualdade de oportunidades e de tratamento**

1. Nas relações de trabalho com deficientes será observado o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre eles e outros trabalhadores.
2. Não serão consideradas discriminatórias quaisquer medidas ou acções especiais que visem garantir, na prática, a efectivação do princípio indicado no número anterior.

**CAPÍTULO X****SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO****Artigo 144.º****Princípios gerais**

1. O empregador é obrigado a organizar e a fazer executar o trabalho em condições de segurança e de protecção à saúde dos trabalhadores.
2. As condições referidas no número anterior serão definidas em legislação complementar, tendo em conta os condicionalismos e as características específicas dos diversos sectores de actividade económica, e definindo as responsabilidades dos trabalhadores e empregadores de harmonia com o carácter complementar dessas responsabilidades.
3. Enquanto não for emitida a legislação prevista no n.º 2, a Inspeção do Trabalho pode, na iminência de riscos graves para a saúde dos trabalhadores ou perante condições manifestamente inadequadas de segurança no trabalho, determinar que o empregador adopte as medidas correctivas adequadas, fixando-lhe para o efeito um prazo razoável.
4. As medidas de segurança e higiene no trabalho serão adoptadas sem encargo para os trabalhadores.

**Artigo 145.º****Consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco**

1. Em nenhum local de trabalho é permitido, durante as horas de serviço, o consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco em recinto fechado.
2. No local de trabalho, fora das horas do trabalho, só é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nos locais destinados a refeições ou ao repouso dos trabalhadores.

**Artigo 146.º****Comunicação dos acidentes e doenças; primeiros socorros**

1. O empregador é obrigado a declarar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais às autoridades competentes, bem como a proceder ao respectivo registo.
2. Em caso do acidente no local de trabalho, os empregadores são obrigados a prestar ao trabalhador os primeiros socorros e a proporcionar-lhe transporte adequado até ao mais próximo centro hospitalar onde possa ser tratado.

## CAPÍTULO XI

## SANÇÕES

## Artigo 147.º

**Multas**

1. A entidade empregadora fica sujeita às seguintes, multas por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção:
  - a) De 5.000 Dbs. a 20.000 Dbs. no caso de violação do disposto nos artigos 2.º, n.º 5; 4.º, n.º 1; 15.º, n.º 1; 27.º; 30.º; 34.º; 39.º; 45.º; 46.º; 52.º; 55.º; 57.º, n.º1; 60.º; 74.º; 80.º, n.º 1; 91.º; 92.º a 95.º; 122.º; 127.º; 129.º; 137.º, n.º 4;
  - b) De 10.000 Dbs. a 50.000 Dbs. no caso de violação dos artigos 14.º, n.º 2, alínea d); 16.º; 20.º, n.º 1; 28.º; 98.º; 121.º, n.º 3; 128.º; 135.º; 137.º, n.º 2; 138.º; 141.º e 146.º.
2. Nos casos previstos nos artigos 14.º, n.º 2, alínea c); 133.º e 137.º, n.º 3, a multa será fixada entre 2.000 Dbs. e 500.000 Dbs., conforme o número dos trabalhadores afectados, devendo o julgador determinar, se for caso disso, o prazo dentro do qual hão-de ser executadas as obras exigidas pela higiene e segurança do trabalho.

## Artigo 148.º

**Graduação; reincidência; agravamento**

1. As multas serão graduadas em função da gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e das possibilidades económicas deste.
2. A multa imposta ao reincidente nunca será inferior ao dobro da aplicada para primeira infracção.
3. Os limites fixados no artigo 147.º serão elevados para o dobro sempre que o infractor use de coacção sobre os trabalhadores, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento.

Assembleia Nacional, aos 21 de Fevereiro de 1992.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Leonel Mário d'Alva*