



REVISÃO DA LEI DE TRABALHO

Comentários e Apreciação Preliminar à Versão da Proposta de Revisão da Lei de Trabalho - 2021

Lei Actual	Nova proposta
<p>Artigo 3 - Regimes especiais</p> <p>1. São regidas por legislação especial as relações de:</p> <ul style="list-style-type: none">a) trabalho doméstico;b) trabalho no domicílio;c) trabalho mineiro;d) trabalho portuário;e) trabalho marítimo;f) trabalho rural;g) trabalho artístico;h) trabalho desportivo;i) trabalho de segurança privada;j) trabalho em regime de empreitada;k) trabalho em regime livre;l) trabalho em regime de avença. <p>2. As relações de trabalho previstas no número anterior, bem como as de outros sectores cujas actividades requeiram regimes especiais, são reguladas pela presente Lei, em tudo o que se mostrar adaptado à sua natureza e características particulares.</p>	<p>Artigo 3 (Regimes especiais)</p> <p>1. São regidos por legislação especial, nomeadamente, os seguintes tipos de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none">a) artístico;b) desportivo;c) doméstico;d) no domicílio;e) marítimo;f) pescador;g) mineiro;h) portuário;i) rural;j) segurança privada; <p>2. São regidos por legislação especial, nomeadamente as seguintes modalidades de prestação de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none">a) avença;b) empreitada;c) intermitente;d) regime livre;e) sazonal;f) teletrabalho;g) regime temporário.

Lei Actual	Nova proposta	3. As relações de trabalho previstas nos números anteriores, 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.
<p>Artigo 8 - Meios de vigilância à distância</p> <p>1. O empregador não deve utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.</p> <p>2. O disposto no número anterior não abrange as situações que se destinem à protecção e segurança de pessoas e bens, bem como quando a sua utilização integre o processo produtivo, devendo, neste caso, o empregador informar ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos referidos meios.</p>		<p>Artigo 9 - Meios de vigilância à distância</p> <p>1....</p> <p>2.O disposto no número anterior não abrange as situações que se destinem à protecção e segurança de pessoas e bens, bem como quando a sua utilização integre o processo produtivo normal da empresa ou do sector, devendo, neste caso, o empregador informar ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos referidos meios, valendo estes como meio de prova.</p> <p>3.Os Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho podem prever outras situações nas quais os mecanismos de vigilância podem ser considerados para meios de prova.</p> <p>4.São nulas e de nenhum efeito provas adquiridas com violação do disposto nos números anteriores.</p>
<p>Artigo 11 - Direitos especiais da mulher trabalhadora</p> <p>1. São assegurados à trabalhadora, durante o período da gravidez e após o parto, os seguintes direitos:</p> <p>a) não realizar, sem diminuição da remuneração, trabalhos que sejam clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez;</p> <p>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;</p> <p>c) interromper o trabalho diário para aleitação da criança, em dois períodos de meia hora, ou num só período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, num e noutro caso sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano;</p>		<p>Artigo 12 - Direitos especiais da mulher trabalhadora</p> <p>1...</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) interromper o trabalho diário para aleitação da criança, em dois períodos de meia hora, ou num só período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, num e noutro caso sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano contado após o termo da licença por maternidade;</p> <p>d) Não cessar o contrato de trabalho, com excepção da caducidade e despedimento, durante a gravidez, até um ano após o termo da licença.</p> <p>2...</p> <p>3...</p> <p>4...</p>

<p>d) não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto.</p> <p>2. É proibido ao empregador ocupar mulheres em trabalhos que sejam prejudiciais à sua saúde ou à sua função reprodutora.</p> <p>3. A mulher trabalhadora deve ser respeitada e qualquer acto contra a sua dignidade é punido por lei.</p> <p>4. Os trabalhadores que no local de trabalho praticarem actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora são sujeitos a procedimento disciplinar.</p> <p>5. É vedado ao empregador despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a mulher trabalhadora por motivo de alegada discriminação ou de exclusão.</p> <p>6. São consideradas faltas justificadas, não determinando a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à remuneração, as ausências ao trabalho da trabalhadora, até trinta dias por ano, para prestar assistência a filhos menores, em caso de doença ou acidente.</p>	<p>5...</p>
<p>Artigo 12 - Licença por maternidade e paternidade</p> <p>1. A trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de sessenta dias consecutivos, a qual pode ter início vinte dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo.</p> <p>2. A licença de sessenta dias, referida no número anterior, aplica-se também aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto.</p> <p>3. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício da actividade, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade, prevista no n.º 1 do presente Artigo.</p>	<p>Artigo 13 - Licença por maternidade</p> <p>1. A trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de noventa dias consecutivos, que pode ter início vinte dias antes da data provável do parto.</p> <p>2. A licença de noventa dias, aplica-se também aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou morto.</p> <p>3. É suspensa a licença por maternidade em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança.</p> <p>4. Por prescrição médica, pelo período de tempo necessário, para prevenir qualquer tipo de risco clínico, a trabalhadora grávia goza do direito à dispensa, sem prejuízo da licença por maternidade.</p>

<p>4. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, mediante comunicação da trabalhadora ao empregador, pelo tempo de duração do internamento.</p> <p>5. O pai tem direito a uma licença por paternidade de um dia, de dois em dois anos, que deve ser gozada no dia imediatamente a seguir ao nascimento do filho.</p> <p>6. O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade deve informar, por escrito, ao empregador, prévia ou posteriormente ao nascimento do filho.</p>	<p>Artigo 14 (Licença por paternidade)</p> <p>1. O trabalhador tem o direito a uma licença por paternidade de sete dias, iniciada no dia seguinte ao do nascimento da criança.</p> <p>2. O trabalhador não pode aceder à licença por paternidade no período de um ano e seis meses após o anterior gozo.</p> <p>3. A licença de paternidade é concedida por sessenta dias nos casos de morte ou incapacidade da progenitora, quando comprovada por entidade sanitária competente.</p> <p>4. Aos cônjuges que trabalhem para o mesmo empregador, ainda que em estabelecimentos diferentes, pode ser concedida a faculdade de comutação da licença de maternidade, no interesse do trabalho.</p> <p>5. O gozo da licença por paternidade é comunicado, por escrito, ao empregador</p>
<p>Artigo 19 - Presunção da relação jurídica de trabalho</p> <p>1. Presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste.</p> <p>2. Relação de trabalho é todo o conjunto de condutas, direitos e deveres estabelecidos entre empregador e trabalhador, relacionados com a actividade</p>	<p>Artigo 21 - Presunção da relação jurídica de trabalho</p> <p>1. Relação de trabalho é todo o conjunto de condutas, direitos e deveres estabelecidos entre empregador e trabalhador, relacionados com a actividade laboral ou actividades prestadas ou que devam ser prestados e, com o modo como essa prestação deve ser efectivada.</p> <p>2. Presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste.</p>

<p>laboral ou serviços prestados ou que devam ser prestados e, com o modo como essa prestação deve ser efectivada.</p>	<p>3. Considera-se subordinação económica, para efeitos do número anterior, a situação em que o prestador de actividade depende do rendimento obtido do beneficiário da prestação para a sua sobrevivência. A relação jurídica de trabalho referida no nº 2 do presente artigo, presume-se que foi estabelecida por tempo indeterminado.</p>
<p>SUBSECÇÃO VI Empresas Artigo 34 - Tipos de empresas 1. Para efeitos da presente Lei, considera-se: a) grande empresa – a que emprega mais de cem trabalhadores; b) média empresa – a que emprega mais de dez até ao máximo de cem trabalhadores; c) pequena empresa – a que emprega até dez trabalhadores. 2. As pequenas empresas podem requerer, para efeitos de aplicação da presente Lei, a passagem para o regime das médias e grandes empresas. 3. Para efeitos do disposto no n.º 1 deste Artigo, o número de trabalhadores corresponde à média dos existentes no ano civil antecedente. 4. No primeiro ano de actividade, o número de trabalhadores reporta ao do dia do início de actividade.</p>	<p>SECÇÃO II Sujeitos da relação individual de trabalho</p> <p>Artigo 24 (Tipo de empregador) 1. Os empregadores, tendo em conta a média de trabalhadores do ano, podem ter as seguintes categorias: a) Grande empregador quando tem ao serviço mais de cem trabalhadores; b) Médio empregador quando tem ao serviço mais de dez até ao máximo de cem trabalhadores; c) Pequeno empregador quando tem ao serviço até dez trabalhadores. 2. O número de trabalhadores 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.</p>
<p>Artigo 35 - Pluralidade de empregadores 1. O trabalhador pode, celebrando um único contrato, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação ou que mantenham entre si uma estrutura organizativa comum. 2. Para aplicação do disposto no número anterior, têm de verificar-se, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) o contrato de trabalho deve constar de documento escrito, em que se indique a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho; b) a identificação de todos os empregadores; c) a identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho. 3. Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores.</p>	<p>Artigo 25 (Pluralidade de empregadores) 1. O trabalhador pode, celebrando um único contrato, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação societária, de domínio ou de grupo, ou que mantenham entre si uma estrutura organizativa comum. 2. Para aplicação do disposto no número anterior, têm de verificar-se, cumulativamente, os seguintes requisitos: a) O contrato de trabalho deve constar de documento escrito, em que se indique a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho; b) A identificação de todos os empregadores; c) A identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.</p>

	<p>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.</p> <p>4. O trabalhador tem a prerrogativa de escolher o empregador de preferência.</p> <p>5. O trabalhador na situação de pluralidade de empregadores está sujeito ao poder directivo de todos empregadores.</p> <p>6. A pluralidade de empregadores para trabalhadores estrangeiros é permitido nas condições definidas pelo Governo.</p>
	<p>ARTIGO 26 (Pluriemprego) Salvo estipulação em contrário, o trabalhador pode celebrar contratos de trabalho subordinado com vários empregadores.</p>
<p>Artigo 26 - Admissão ao trabalho 1. O empregador só pode admitir ao trabalho o menor que tenha completado quinze anos de idade, mediante autorização do seu representante legal. 2. Por diploma específico o Conselho de Ministros define a natureza e condições em que, excepcionalmente, a prestação de trabalho pode ser realizada por menores de idade compreendida entre doze e quinze anos.</p>	<p>ARTIGO 28 - Admissão ao trabalho A idade de admissão para o trabalho é de dezoito anos.</p>
<p>SUBSECÇÃO V Trabalhador estrangeiro Artigo 31 - Trabalhador estrangeiro 1. O empregador deve criar condições para a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa. 2. O trabalhador estrangeiro, que exerça uma actividade profissional no território moçambicano, tem o direito à igualdade de tratamento e oportunidades relativamente aos trabalhadores nacionais, no quadro das normas e princípios de direito internacional e em obediência às cláusulas de reciprocidade acordadas entre a República de Moçambique e qualquer outro país. 3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode o Estado moçambicano reservar exclusivamente a cidadãos nacionais determinadas funções ou actividades que se enquadrem nas restrições ao seu exercício por cidadão estrangeiro, nomeadamente em razão do interesse público.</p>	<p>SUBSECÇÃO IV Trabalhador estrangeiro</p> <p>ARTIGO 32 (Trabalhador estrangeiro) 1. O empregador deve criar condições para a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa. 2. O trabalhador estrangeiro, que exerça uma actividade profissional no território moçambicano, tem o direito à igualdade de tratamento e oportunidades relativamente aos trabalhadores nacionais, no quadro das normas e princípios de direito internacional e em obediência às cláusulas de reciprocidade acordadas entre a República de Moçambique e qualquer outro país. 3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode o Estado moçambicano reservar exclusivamente a cidadãos nacionais determinadas funções ou actividades</p>

<p>4. O empregador, nacional ou estrangeiro, pode ter ao seu serviço, ainda que realize trabalho não subordinado, trabalhador estrangeiro mediante a autorização do Ministro do Trabalho ou das entidades a quem este delegar, excepto nos casos previstos no número seguinte.</p> <p>5. O empregador, consoante o tipo de classificação de empresa, previsto no Artigo 34 da presente Lei, pode ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro, mediante comunicação ao Ministro do Trabalho ou a quem este delegar, de acordo com as seguintes quotas:</p> <p>a) cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;</p> <p>b) oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas;</p> <p>c) dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.</p> <p>6. Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se preveja a contratação de trabalhadores estrangeiros em percentagem inferior ou superior à prevista no número anterior, não é exigível a autorização de trabalho bastando, para o efeito, a comunicação ao ministério que tutela a área de trabalho, no prazo de quinze dias, após a sua entrada no país.</p>	<p>que se enquadrem nas restrições ao seu exercício por cidadão estrangeiro, nomeadamente em razão do interesse público.</p> <p>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 5 e 6 do presente artigo.</p> <p>5. 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 este delegar, de acordo com as seguintes quotas:</p> <p>a) Cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nos grandes empregadores;</p> <p>b) Oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nos médios empregadores;</p> <p>c) Dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nos pequenos empregadores.</p> <p>6. Em projectos de investimento aprovados pelo Governo, nos quais se preveja a contratação de trabalhadores estrangeiros em percentagem inferior ou superior à prevista no número anterior, não é exigível a autorização de trabalho, bastando, para o efeito, a comunicação ao Ministro que superintende área de trabalho.</p> <p>7. 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, a cedência é decidida por despacho do Ministro que superintende a área do trabalho, ouvida a entidade que superintende o sector em causa.</p> <p>8. A cedência de trabalhadores estrangeiros pode ser por regime de quotas, desde que a empresa utilizadora tenha quota disponível.</p> <p>9. A contratação de mão-de obra estrangeira é regulada por legislação específica.</p>
<p>Artigo 32 - Restrições à contratação de trabalhador estrangeiro</p> <p>1. Sem prejuízo das disposições legais que concedam autorização de entrada e permanência a cidadãos estrangeiros é vedada a contratação destes quando tenham entrado no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios ou de estudante.</p> <p>2. O trabalhador estrangeiro, com residência temporária, não deve permanecer em território nacional findo o período de vigência do contrato em virtude do qual entrou em Moçambique.</p> <p>3. O regime constante desta subsecção aplica-se ao trabalho do apátrida em território moçambicano.</p>	<p>ARTIGO 33 (Restrições à contratação de trabalhador estrangeiro)</p> <p>1. Sem prejuízo das disposições legais que concedam autorização de entrada e permanência a cidadãos estrangeiros é vedada a contratação destes quando tenham entrado no país para motivos declaradamente diferentes do trabalho.</p> <p>2. São exceptuados da regra prevista no nº1, 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.</p>

	<p>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 em Moçambique.</p> <p>4. O regime constante desta subsecção aplica-se ao trabalho do apátrida em território moçambicano.</p>
<p>Artigo 38 - Forma do contrato de trabalho</p> <p>1. O contrato individual de trabalho está sujeito a forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:</p> <p>a) identificação do empregador e do trabalhador;</p> <p>b) categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;</p> <p>c) local de trabalho;</p> <p>d) duração do contrato e condições da sua renovação;</p> <p>e) montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;</p> <p>f) data de início da execução do contrato de trabalho;</p> <p>g) indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;</p> <p>h) data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo, a da sua cessação.</p> <p>2. Para efeitos da alínea g) do número anterior, a indicação da causa justificativa da aposição do prazo deve fazer-se mencionando expressamente os factos que o integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.</p> <p>3. O contrato de trabalho a prazo certo não está sujeito a forma escrita, quando tenha por objecto tarefas de execução com duração não superior a noventa dias.</p> <p>4. Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:</p> <p>a) contrato-promessa de trabalho;</p> <p>b) contrato de trabalho a prazo certo de duração superior a noventa dias;</p> <p>c) contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;</p> <p>d) contrato de trabalho com estrangeiros, salvo disposição legal em contrário;</p> <p>e) contrato de trabalho a tempo parcial;</p> <p>f) contrato de cedência ocasional de trabalhadores;</p> <p>g) contrato de trabalho em comissão de serviço;</p> <p>h) contrato de trabalho no domicílio;</p> <p>i) contrato de trabalho em regime de empreitada.</p> <p>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.</p>	<p>ARTIGO 37</p> <p>(Forma do contrato de trabalho)</p> <p>1. O contrato individual de trabalho está sujeito a forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:</p> <p>a) identificação do empregador e do trabalhador;</p> <p>b) categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;</p> <p>c) local de trabalho;</p> <p>d) duração do contrato e condições da sua renovação;</p> <p>e) montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;</p> <p>f) data de início da execução do contrato de trabalho;</p> <p>g) indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;</p> <p>h) data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo, a da sua cessação.</p> <p>2. Para efeitos da alínea g) do número anterior, a indicação da causa justificativa da aposição do prazo deve fazer-se mencionando expressamente os factos que o integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.</p> <p>3. O contrato de trabalho a prazo certo não está sujeito a forma escrita, quando tenha por objecto tarefas de execução com duração não superior a noventa dias.</p> <p>4. Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:</p> <p>a) contrato-promessa de trabalho;</p> <p>b) contrato de trabalho a prazo certo de duração superior a noventa dias;</p> <p>c) contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;</p> <p>d) contrato de trabalho com estrangeiros, salvo disposição legal em contrário;</p> <p>e) contrato de trabalho a tempo parcial;</p> <p>f) contrato de cedência ocasional de trabalhadores;</p> <p>g) contrato de trabalho em comissão de serviço;</p> <p>h) contrato de trabalho no domicílio;</p> <p>i) contrato de trabalho em regime de empreitada;</p> <p>j) contrato de trabalho temporário;</p> <p>k) contrato de utilização;</p>

<p>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.</p>	<p>l) contrato de aprendizagem; m) contrato de trabalho intermitente; n) teletrabalho.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8. A não indicação dos requisitos estabelecidos nas alíneas a), b), c) e e) do n.º 1, do presente artigo constitui contravenção e se não for suprida no prazo de três meses após a celebração do contrato, dá lugar as sanções previstas</p>
<p>Artigo 42 - Limites ao contrato a prazo certo</p> <p>1. O contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes, mediante acordo das partes, sem prejuízo do regime das pequenas e médias empresas.</p> <p>2. Considera-se celebrado por tempo indeterminado o contrato de trabalho a prazo certo em que sejam excedidos os períodos da sua duração máxima ou o número de renovações previstas no número anterior, podendo as partes optar pelo regime do n.º 4 do presente Artigo.</p> <p>3. As pequenas e médias empresas podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros dez anos da sua actividade.</p> <p>4. A celebração de contratos a prazo certo, fora dos casos especialmente previstos no Artigo 40 desta Lei ou em violação dos limites previstos neste Artigo, confere ao trabalhador direito à indemnização nos termos do Artigo 128 da presente Lei.</p>	<p>Artigo 41 - Limites do contrato a prazo certo</p> <p>1. O contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos, podendo ser renovado por duas vezes, mediante acordo das partes, sem prejuízo do regime das pequenas e médias empresas.</p> <p>2. Considera-se celebrado por tempo indeterminado o contrato de trabalho a prazo certo em que sejam excedidos os períodos da sua duração máxima ou o número de renovações previstas no número anterior, podendo as partes optar pelo regime do n.º 4 do presente artigo.</p> <p>3. Os pequenos e médios empregadores podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros oito anos da sua actividade.</p> <p>4. A celebração de contratos a prazo certo fora dos casos especialmente previstos no artigo 39 da presente Lei ou em violação dos limites previstos neste artigo, converte-os para contrato por tempo indeterminado.</p> <p>5. Se uma das partes não pretender renovar o contrato de trabalho a prazo certo deve dar um aviso prévio de:</p> <p>a) quinze dias, se o contrato for igual ou superior a três meses e não superior a um ano;</p> <p>b) trinta dias, nos casos em que a duração do contrato é superior a um ano.</p> <p>6. O incumprimento do aviso prévio referido no número anterior dá lugar a parte violadora a obrigação de pagar uma indemnização correspondente a remuneração que o trabalhador receberia durante o aviso prévio.</p>

	<p>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, o contrato converte-se para contrato por tempo indeterminado.</p>
<p>Artigo 43 - Renovação do contrato a prazo certo 1. O contrato de trabalho a prazo certo renova-se, no final do prazo estabelecido, pelo tempo que as partes nele tiverem estabelecido expressamente. 2. Na falta da declaração expressa a que se refere o número anterior, o contrato de trabalho a prazo certo renova-se por período igual ao inicial, salvo estipulação contratual em contrário. 3. Considera-se como único o contrato de trabalho a prazo certo cujo período inicialmente acordado seja renovado nos termos do n.º 1 do presente Artigo.</p>	<p>Artigo 42 - Renovação do contrato a prazo certo 1 ... 2. Na falta da declaração expressa a que se refere o número anterior, o contrato de trabalho a prazo certo renova-se por período igual ao inicial, salvo estipulação contratual em contrário. 3...</p>
<p>Artigo 45 - Denúncia do contrato a prazo incerto 1. A produção de efeitos da denúncia a que se refere o número seguinte depende do decurso do prazo a que a mesma está sujeita, devendo, em todo o caso, verificar-se a ocorrência do facto a que as partes atribuíram eficácia extintiva. 2. Se o trabalhador contratado a prazo incerto permanecer ao serviço do empregador após a data da produção dos efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos sete dias após o regresso do trabalhador substituído, ou em caso de cessação do contrato de trabalho por conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que tenha sido contratado, considera-se contratado por tempo indeterminado.</p>	<p>ARTIGO 44 (Caducidade do contrato a prazo incerto) 1. ... 2. Se o trabalhador contratado a prazo incerto, permanecer ao serviço do empregador após a data da produção dos efeitos da denúncia, 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) quinze dias, se o tempo de trabalho for superior a seis meses e não exceder três anos; b) trinta 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</p>

Lei Actual	Nova proposta	<p>empregador, observando os prazos referidos no nº 3 do presente artigo, sob pena de pagar uma indemnização ao empregador, calculada nos termos do número seguinte.</p> <p>7. A rescisão ou despedimento do trabalhador que tenha celebrado o contrato de trabalho a prazo incerto, sem justa causa, confere-lhe o direito de ser paga 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.</p>
<p>Artigo 47 - Duração do período probatório</p> <p>1. O contrato de trabalho por tempo indeterminado pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:</p> <p>a) noventa dias para os trabalhadores não previstos na alínea seguinte;</p> <p>b) cento e oitenta dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.</p> <p>2. O contrato de trabalho a prazo pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:</p> <p>a) noventa dias nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano, reduzindo-se esse período a trinta dias nos contratos com prazo compreendido entre seis meses e um ano;</p> <p>b) quinze dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses;</p> <p>c) quinze dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a noventa dias.</p>	<p>ARTIGO 46 (Duração do período probatório)</p> <p>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:</p> <p>a) Três meses para os técnicos de nível médio;</p> <p>b) Seis meses para os técnicos de nível superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.</p> <p>2. O contrato de trabalho a prazo pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:</p> <p>a) três meses nos contratos a prazo certo com duração superior a um ano;</p> <p>b) Um mês nos contratos a prazo certo com duração superior a seis meses e inferior a um ano;</p> <p>c) Quinze dias nos contratos a prazo certo com duração até seis meses;</p> <p>d) Quinze dias nos contratos a termo incerto quando se preveja a duração igual ou superior a noventa dias.</p>	
Artigo 48 - Redução ou exclusão do período probatório		

<p>1. A duração do período probatório pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho. 2. Na falta de estipulação, por escrito, do período probatório, presume-se que as partes pretenderam excluí-lo do contrato de trabalho.</p>	<p>ARTIGO 47 (Redução ou exclusão do período probatório) 1... 2... 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.</p>
<p>Artigo 50 - Denúncia do contrato no período probatório 1. No decurso do período probatório, salvo estipulação em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização. 2. Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer dos contratantes obriga-se a dar um aviso prévio, por escrito, à contraparte, com antecedência mínima de sete dias.</p>	<p>Artigo 49- Denúncia do contrato no período probatório 1. ... 2. ... 3. Para contrato cuja duração do período probatório é de 15 dias o pré-aviso deve ser de 3 dias</p>
<p>SECÇÃO VII Direitos e deveres das partes SUBSECÇÃO I Direitos das partes Artigo 54 -Direitos do trabalhador 1. Ao trabalhador é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideias religiosas ou políticas e filiação ou não num sindicato. 2. Não são consideradas discriminatórias as medidas que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, com o objectivo de garantir o exercício em condições equivalentes dos direitos previstos nesta lei e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social. 3. Ao trabalhador são reconhecidos direitos que não podem ser objecto de qualquer transacção, renúncia ou limitação, sem prejuízo do regime da modificação dos contratos por força da alteração das circunstâncias. 4. Compete ao Estado assegurar a eficácia dos meios preventivos e coercivos que inviabilizem e penalizem civil e criminalmente toda a violação dos direitos do trabalhador. 5. Ao trabalhador é, nomeadamente, reconhecido o direito a:</p>	<p>SECÇÃO VII Direitos e deveres das partes SUBSECÇÃO I Direitos das partes ARTIGO53 (Direitos do trabalhador) 1. Ao trabalhador é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, género, orientação sexual, estado civil, idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideias religiosas ou políticas ou filiação sindical. 2. São admissíveis as medidas de discriminação positiva destinadas a certos grupos desfavorecidos 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.</p>

<p>a) ter assegurado um posto de trabalho em função das suas capacidades, preparação técnico-profissional, necessidades do local de trabalho e possibilidades de desenvolvimento económico nacional;</p> <p>b) ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho desempenhando as suas funções, nos termos do contrato de trabalho, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e da legislação em vigor;</p> <p>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;</p> <p>d) ser remunerado em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta;</p> <p>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;</p> <p>f) ter assegurado o descanso diário, semanal e férias anuais remuneradas;</p> <p>g) beneficiar de medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho aptas a assegurar a sua integridade física, moral e mental;</p> <p>h) beneficiar de assistência médica e medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;</p> <p>i) dirigir-se à Inspeção do Trabalho ou aos órgãos da jurisdição laboral, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos;</p> <p>j) associar-se livremente em organizações profissionais ou sindicatos, conforme o previsto na Constituição;</p> <p>k) beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice, de acordo com a lei.</p>	<p>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.</p> <p>5. Ao trabalhador é, nomeadamente, reconhecido o direito a:</p> <p>a) ter assegurado um posto de trabalho em função das suas capacidades, preparação técnico-profissional, necessidades do local de trabalho e possibilidades de desenvolvimento económico nacional;</p> <p>b) ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho desempenhando as suas funções, nos termos do contrato de trabalho, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e da legislação em vigor;</p> <p>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;</p> <p>d) ser remunerado pontualmente nos termos previstos no contrato, em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta; 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;</p> <p>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;</p> <p>f) ter assegurado o descanso diário, semanal e férias anuais remuneradas;</p> <p>g) beneficiar de medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho aptas a assegurar a sua integridade física, moral e mental;</p> <p>h) beneficiar de assistência médica e medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;</p> <p>i) dirigir-se à Inspeção Geral do Trabalho ou aos órgãos da jurisdição laboral, sempre que se vir prejudicado nos seus direitos ou denunciar actos ilícitos;</p> <p>j) associar-se livremente em organizações profissionais ou sindicatos, conforme o previsto na Lei;</p> <p>k) beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice, de acordo com a lei;</p> <p>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.</p>

	<p>6. São nulas as cláusulas do contrato de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que visam a renúncia dos direitos acima referidos.</p>
<p>Artigo 58 - Deveres do trabalhador O trabalhador tem, em especial, os seguintes deveres:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade; b) prestar o trabalho com zelo e diligência; c) respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa; d) obedecer a ordens legais, a instruções do empregador, dos seus representantes ou dos superiores hierárquicos do trabalhador e cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho, excepto as ilegais ou as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias; e) utilizar correctamente e conservar em boas condições os bens e equipamentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; f) guardar sigilo profissional, não divulgando, em caso algum, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios da empresa ou estabelecimento; g) não utilizar para fins pessoais ou alheios ao serviço, sem a devida autorização do empregador ou seu representante, os locais, equipamentos, bens, serviços e meios de trabalho da empresa; h) ser leal ao empregador, designadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, bem como colaborando para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho; i) proteger os bens do local de trabalho e os resultantes da produção contra qualquer danificação, destruição ou perda. 	<p>Artigo 57- Deveres do trabalhador O trabalhador tem, em especial, os seguintes deveres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 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.

<p>ARTIGO 59 (Deveres do empregador)</p> <p>1. O empregador tem, em especial, os seguintes deveres:</p> <p>a) respeitar os direitos e garantias do trabalhador cumprindo, integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;</p> <p>b) garantir a observância das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, adoptando medidas adequadas à sua prevenção;</p> <p>c) respeitar e tratar com correcção e urbanidade o trabalhador;</p> <p>d) proporcionar ao trabalhador boas condições físicas e morais no local de trabalho;</p> <p>e) pagar ao trabalhador uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;</p> <p>f) atribuir ao trabalhador uma categoria profissional correspondente às funções ou actividades que desempenha;</p> <p>g) manter a categoria profissional atribuída ao trabalhador não a baixando, excepto nos casos expressamente previstos na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;</p> <p>h) manter inalterado o local e o horário de trabalho do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, no contrato individual de trabalho ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;</p> <p>i) permitir ao trabalhador o exercício de actividade sindical não o prejudicando pelo exercício de cargos sindicais;</p> <p>j) não obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;</p> <p>k) não explorar, com fins lucrativos, refeitórios, cantinas, creches ou quaisquer outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.</p>	<p>ARTIGO 58 (Deveres do empregador)</p> <p>1. O empregador tem, em relação ao trabalhador, em especial, os seguintes deveres:</p> <p>a) respeitar os direitos e garantias cumprindo, integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;</p> <p>b) observar as normas de higiene e segurança no trabalho; bem como prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais e investigar as causas quando ocorrerem;</p> <p>c) tratar com correcção e urbanidade;</p> <p>d) proporcionar boas condições físicas e morais;</p> <p>e) pagar uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;</p> <p>f) atribuir uma categoria profissional correspondente às funções ou actividades que desempenha;</p> <p>g) manter a categoria profissional atribuída;</p> <p>h) garantir o local e o horário de trabalho previstos no contrato individual de trabalho ou nos instrumentos de regulamentação colectiva;</p> <p>i) permitir o exercício de actividade sindical e não o prejudicando pelo exercício de cargos sindicais;</p> <p>j) não obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;</p> <p>k) promover boas práticas de saúde e nutrição no local de trabalho.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 65 - Procedimento disciplinar</p> <p>1. A aplicação de qualquer sanção disciplinar, salvo as previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do Artigo 63, deve ser precedida de prévia instauração do processo disciplinar, que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é</p>	<p>ARTIGO 64 (Procedimento disciplinar)</p> <p>1...</p>

<p>acusado, a eventual resposta do trabalhador e o parecer do órgão sindical, ambos a produzir nos prazos previstos na alínea b) do n.º 2 do Artigo 67 da presente Lei.</p> <p>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.</p> <p>3. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador.</p> <p>4. Sem prejuízo do recurso aos meios judiciais ou extrajudiciais, o trabalhador pode reclamar junto da entidade que tomou a decisão ou recorrer para o superior hierárquico da mesma, suspendendo-se o prazo prescricional, nos termos do Artigo 56 da presente Lei.</p> <p>5. A execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos noventa dias subsequentes à decisão proferida no processo disciplinar.</p>	<p>2...</p> <p>3...</p> <p>4...</p> <p>5...</p> <p>6. A contagem do prazo de prescrição referida neste 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.</p>

**Artigo 66
(Assédio)**

1. Entende-se por assédio no local de trabalho ou fora dele o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, sejam de ameaças de tais 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 inclui a violência e assédio com bases 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 o 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 um do presente artigo.

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

<p>SUBSECÇÃO IV Processo disciplinar Artigo 67 - Despedimento por infracção disciplinar 1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, confere ao empregador o direito de fazer cessar o contrato de trabalho por despedimento. 2. A aplicação da sanção disciplinar, nos termos do Artigo 65, n.º 1 da presente Lei, é obrigatoriamente precedida da instauração de processo disciplinar que integra as seguintes fases: a) fase de acusação – após a data do conhecimento da infracção, o empregador tem trinta dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao órgão sindical existente na empresa uma nota de culpa, por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador;</p>	<p>UBSECÇÃO IV Processo disciplinar</p> <p>ARTIGO 67 (Despedimento por infracção disciplinar) 1. ... 2. A aplicação da sanção disciplinar, nos termos do artigo 62, n.º 1 da alínea c) a f) da presente Lei, é obrigatoriamente precedida da instauração de processo disciplinar.</p>

b) fase de defesa – após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder, por escrito, e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição ou diligências de prova, no prazo de quinze dias, findo o qual o processo é remetido ao órgão sindical para emitir parecer, no prazo de cinco dias;

c) fase de decisão – no prazo de trinta dias, a contar da data limite para a apresentação do parecer do órgão sindical, o empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e indicando fundamentadamente os factos contidos na nota de culpa que foram dados como provados.

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

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

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

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

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

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

ARTIGO 68

(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 e paternidade, em que a contagem do prazo inicia depois do termo da licença**, o empregador tem trinta 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 quinze dias, **ocorrendo a diligência de prova a que alude a alínea anterior, esta deve ser realizada no prazo de 5 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) d) fase de decisão – no prazo de trinta 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 de trabalhador ausente e em lugar desconhecido ou ainda que se recusa a assinar a comunicação da decisão ou usa manobras dilatórias para não receber a comunicação da decisão, deve ser lavrado um edital e afixar-se num lugar de estilo na empresa, convocando-o para receber a comunicação da decisão, dando conta que a data da publicação do edital é que conta para efeitos de comunicação da aplicação da decisão.**

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

	<p>ARTIGO 71 (Abuso do poder disciplinar)</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>
	<p>ARTIGO 72 (Efeitos do abuso do poder disciplinar)</p> <p>1. A aplicação de sanção disciplinar com abuso de poder disciplinar nos termos do artigo anterior é ilícita e o empregador é sancionado a:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 5 (cinco) vezes o valor do salário que o trabalhador deixou de auferir nos casos de multa e despromoção. <p>2. Tratando-se da medida disciplinar de despedimento, o trabalhador é reintegrado ou lhe é paga a indemnização nos termos dos nºs 2 e 3 do artigo 137.</p>
	<p>ARTIGO 73 (Ilícitude de despedimento)</p> <p>Sem prejuízo do disposto na presente Lei e demais legislação específica, o despedimento é ilícito sempre que:</p>

	<p>a) For promovido por razões políticas, ou filiação sindical, ideológicas, religiosas, ainda que a invocação seja diferente;</p> <p>b) For promovido com inobservância das formalidades legais;</p> <p>c) For promovido por recusa de favor ou vantagem, pressão, assédio ou violência baseada no género.</p>
<p>Artigo 75 - Transferência do trabalhador</p> <p>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.</p> <p>2. A transferência do trabalhador a título definitivo só é admitida, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta serviços.</p> <p>3. A transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho, fora do seu domicílio habitual, carece de mútuo acordo, caso implique a mobilidade de que resulte prejuízo sério, como seja a separação do trabalhador da sua família.</p> <p>4. Na falta do acordo referido no número anterior, o trabalhador pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho com direito a indemnização, prevista no Artigo 130 da presente Lei.</p> <p>5. O empregador custeia todas as despesas feitas pelo trabalhador, desde que directamente impostas pela transferência, incluindo as que decorrem da mudança de residência do trabalhador e do seu agregado familiar.</p>	<p>Artigo 80 - Transferência do trabalhador</p> <p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>3...</p> <p>4. Na falta do acordo referido no número anterior, o trabalhador pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho com direito a indemnização, prevista no Artigo 137 da presente Lei.</p> <p>5. ...</p> <p>6. O empregador custeia as despesas do trabalhador relativo ao regresso do mesmo ao seu local de origem, independentemente da causa de cessação do contrato, excepto se a cessação for promovida pelo trabalhador sem justa causa.</p> <p>7. A transferência temporária do trabalhador, referida no nº 1 deste artigo não pode exceder seis meses, excepto se exigências imperiosas de funcionamento da empresa o justificarem, não podendo em qualquer caso exceder um ano.</p> <p>8. Considera-se mera deslocação do trabalhador e não transferência do mesmo nos casos de movimentação dentro do mesmo espaço geográfico relativo a circunscrição territorial das cidades e vilas ou que não exceda 30 kms.</p> <p>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 trinta dias.</p>
<p>Artigo 80 - Contrato de trabalho temporário</p> <p>1. Por contrato de trabalho temporário entende-se o acordo celebrado entre uma agência privada de emprego e um trabalhador, pelo qual este se obriga,</p>	<p>ARTIGO 85 (Contrato de trabalho temporário)</p>

<p>mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizador.</p> <p>2. O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita e deve ser assinado pela agência privada de emprego e pelo trabalhador, observando-se os requisitos e conter determinadas menções obrigatórias definidas em legislação própria.</p> <p>3. O trabalhador temporário pertence ao quadro do pessoal da agência privada de emprego, devendo ser incluído na relação nominal dos trabalhadores desta, elaborada de acordo com a legislação laboral em vigor.</p> <p>4. A celebração de contratos de trabalho temporário só é admitida nas situações previstas no Artigo 82 da presente Lei.</p>	<p>1. Por contrato de trabalho temporário entende-se o acordo celebrado entre uma agência privada de emprego e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade ao utilizador.</p> <p>2. O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita e deve ser assinado pela agência privada de emprego e pelo trabalhador, nos termos definidos em legislação específica.</p> <p>3. O trabalhador temporário pertence ao quadro do pessoal da agência privada de emprego, devendo ser incluído na relação nominal dos trabalhadores desta, elaborada de acordo com a legislação laboral em vigor.</p> <p>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.</p> <p>5. A celebração de contratos de trabalho temporário só é admitida nas situações previstas no artigo 87 da presente Lei.</p> <p>6. A agência privada de emprego pode ceder trabalhadores para o utilizador no estrangeiro, devendo o contrato de cedência com a entidade utilizadora ser visado pelo Ministério que superintende a área de trabalho.</p>
	<p>Artigo 86 (Intermediação de emprego)</p> <p>Considera-se intermediação de emprego os serviços que visam a aproximação entre a oferta e a procura de emprego, promovendo a colocação do candidato ao emprego sem que a agência privada de emprego se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrerem.</p>
<p>Artigo 81 - Contrato de utilização</p> <p>1. Designa-se por contrato de utilização o contrato de prestação de serviço, a prazo certo, celebrado entre a agência privada de emprego e o utilizador, pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição do utilizador, um ou mais trabalhadores temporários.</p> <p>2. O contrato de utilização está sujeito a forma escrita, devendo conter, entre outras cláusulas obrigatórias, as seguintes:</p> <p>a) os motivos do recurso ao trabalho temporário;</p> <p>b) o número de registo no sistema de segurança social do utilizador e da agência privada de emprego, assim como, quanto a esta, o número e data do alvará de licença para o exercício da actividade;</p>	<p>Artigo 87 - Contrato de utilização</p> <p>1. Designa-se por contrato de utilização o contrato de prestação de serviço, a prazo certo, celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o utilizador, pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição do utilizador, um ou mais trabalhadores temporários.</p> <p>2. O contrato de utilização está sujeito a forma escrita, devendo conter, entre outras cláusulas obrigatórias, as seguintes:</p> <p>a) ...</p> <p>b) o número de registo no sistema de segurança social do utilizador e da empresa de trabalho temporário, assim como, quanto a esta, o número e data do alvará de licença para o exercício da actividade;</p> <p>c) ...</p>

<p>c) a descrição do posto de trabalho a preencher e, sendo caso disso, a qualificação profissional adequada;</p> <p>d) o local e período normal de trabalho;</p> <p>e) a retribuição devida pelo utilizador à agência de emprego;</p> <p>f) o início e duração do contrato;</p> <p>g) a data da celebração do contrato.</p> <p>3. Na falta de forma escrita ou de indicação dos motivos do recurso ao trabalho temporário, considera-se que o contrato é nulo e a relação de trabalho entre utilizador e trabalhador é prestada em regime de contrato por tempo indeterminado.</p> <p>4. Em substituição do disposto no número anterior, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador, por uma indemnização, a ser paga por este, nos termos do Artigo 128 da presente Lei.</p> <p>5. A celebração de contrato de utilização com agência privada de emprego não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos direitos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação.</p>	<p>d) ...</p> <p>e) a retribuição devida pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;</p> <p>f) ...</p> <p>g) ...</p> <p>3. O contrato de utilização de cedência de trabalhadores para o estrangeiro deve acautelar o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores emigrantes, nomeadamente, quanto à remuneração, assistência médica e medicamentosa, duração do trabalho, períodos de descanso, férias e compensações por acidente de trabalho e doenças profissionais.</p> <p>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.</p> <p>5. Em substituição do disposto no número anterior, pode o trabalhador optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador, por uma indemnização, a ser paga por este, nos termos do artigo 137 da presente Lei.</p> <p>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.</p>
	<p>ARTIGO 94 (Horário de trabalho em regime de alternância)</p> <p>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.</p> <p>2. O regime de alternância deve ser feito com estrita obediência ao seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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;

Lei Actual	Nova proposta	<p>e) o período de descanso não substitui o direito a férias anuais;</p> <p>3. É considerado extraordinário o trabalho em regime de alternância que exceda a duração anual calculada na razão de 48 horas semanais, deduzidas as férias, os feriados e as tolerâncias de ponto.</p>
<p>Artigo 90 - Trabalho extraordinário</p> <p>1. Considera-se extraordinário, o trabalho prestado para além do período diário normal de trabalho.</p> <p>2. O trabalho extraordinário só pode ser prestado:</p> <p>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;</p> <p>b) quando se verificarem motivos ponderosos.</p> <p>3. Cada trabalhador pode prestar até noventa e seis horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de oito horas de trabalho extraordinário por semana, nem exceder duzentas horas por ano.</p> <p>4. O empregador deve, em todos os casos, possuir um registo do trabalho extraordinário prestado, em livro próprio.</p>		<p>Artigo 97 - Trabalho extraordinário</p> <p>1. Considera-se extraordinário, o trabalho prestado fora do horário de trabalho.</p> <p>2. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>3. ...</p> <p>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.</p> <p>5. O empregador deve, em todos os casos, possuir um sistema de registo do trabalho extraordinário prestado.</p>
<p>Artigo 92 - Trabalho em regime de turnos</p> <p>1. Nas empresas de laboração contínua e naquelas em que houver um período de funcionamento de amplitude superior aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, o empregador deve organizar turnos de pessoal diferente.</p> <p>2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados na presente Lei.</p> <p>3. Os turnos funcionam sempre em regime de rotação, por forma a que sucessivamente os trabalhadores se substituam em períodos regulares de trabalho.</p> <p>4. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que prestem serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, devem ser organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório para além do período de descanso semanal.</p>		<p>Artigo 99 - Trabalho em regime de turnos</p> <p>ARTIGO 99</p> <p>(Trabalho em regime de turnos)</p> <p>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.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>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.</p>
<p>SECÇÃO X Interrupção da prestação do trabalho</p> <p>Artigo 95 - Descanso semanal</p>		<p>SECÇÃO X Interrupção da prestação do trabalho</p> <p>Artigo 102 - Descanso semanal</p>

<p>1. Todo o trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, vinte horas consecutivas em dia que, normalmente, é Domingo.</p> <p>2. Pode deixar de coincidir com o Domingo o dia de descanso semanal, designadamente em caso de:</p> <p>a) trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos;</p> <p>b) trabalhadores de estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços;</p> <p>c) pessoal dos serviços de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;</p> <p>d) trabalhadores cuja actividade, pela sua natureza, se deva exercer ao Domingo.</p> <p>3. Nos casos referidos no número anterior, deve estipular-se, preferencialmente, com carácter sistemático, um outro dia de descanso semanal.</p> <p>4. Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.</p>	<p>1. Todo o trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, vinte e quanto horas consecutivas, em princípio, é Domingo.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p>
<p>Artigo 96 - Feriados obrigatórios</p> <p>1. Só se consideram feriados obrigatórios aqueles a que a lei expressamente atribua essa qualificação.</p> <p>2. São nulas as cláusulas do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou do contrato individual de trabalho que estabeleçam feriados em dias distintos dos legalmente consagrados, ou que não reconheçam essa consagração.</p> <p>3. Sempre que o dia feriado coincida com o Domingo, a suspensão da actividade laboral fica diferida para o dia seguinte, salvo nos casos de actividades laborais que, pela sua natureza, não possam ser interrompidas.</p>	<p>Artigo 103 - Feriados obrigatórios</p> <p>1. São considerados feriados, sem prejuízo de outros que forem fixados por lei como tal, os seguintes:</p> <p>a) 1 de Janeiro - Ano Novo</p> <p>b) 3 de Fevereiro - Dia dos Heróis Moçambicanos</p> <p>c) 7 de Abril - Dia da Mulher Moçambicana</p> <p>d) 1 de Maio - Dia Internacional do Trabalhador</p> <p>e) 25 de Junho - Dia da Independência Nacional</p> <p>f) 7 de Setembro - Dia dos Acordos de Lusaka</p> <p>g) 25 de Setembro - Dia das Forças Armadas</p> <p>h) 4 de Outubro - Dia da Paz e Reconciliação Nacional</p> <p>i) 25 de Dezembro - Dia da Família</p> <p>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.</p> <p>4. O direito à suspensão do trabalho não abrange os</p>

	<p>trabalhadores que exerçam actividades que, pela sua natureza, não possam sofrer interrupção, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 continua; k) Serviços de Transporte; l) serviços hoteleiros e de restauração; m) serviços de manuseamento portuário e cais de portagem. <p>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.</p>
<p>Artigo 99 - Duração do período de férias 1. O trabalhador tem direito a férias remuneradas nos seguintes termos: a) um dia de férias por cada mês de trabalho efectivo, durante o primeiro ano de trabalho; b) dois dias de férias, por cada mês de trabalho efectivo, durante o segundo ano de trabalho; c) trinta dias de férias por cada ano de trabalho efectivo, a partir do terceiro ano. 2. Considera-se serviço efectivo a duração a que se refere o n.º 2 do Artigo 84, acrescida do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal e de</p>	<p>Artigo 106 - Duração do período de férias ARTIGO 106 (Duração do período de férias) 1. O trabalhador tem direito a trinta dias de férias remuneradas por cada ano de trabalho efectivo. 2. Considera-se serviço efectivo a duração do período normal de trabalho acrescida do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal, de férias e das faltas justificadas, complementares e de tolerância de ponto.</p>

<p>férias, para além das faltas justificadas e aquelas a que alude o n.º 5 do Artigo 103, ambos da presente Lei.</p> <p>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.</p> <p>4. Os períodos de férias referidos no presente Artigo abrangem os dias previstos no Artigo 101 da presente Lei.</p>	<p>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.</p> <p>4. Os períodos de férias abrangem os dias de antecipação, adiamento e acumulação de férias.</p> <p>5. Os períodos de férias não abrangem os dias de descanso semanal e complementar, de tolerância de ponto e os feriados.</p>
<p>Artigo 100 - Plano de férias</p> <p>1. O empregador, em coordenação como o órgão sindical, deve elaborar o plano de férias.</p> <p>2. O empregador pode autorizar a permuta do início ou dos períodos de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional.</p> <p>3. Se a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.</p> <p>4. Aos cônjuges que trabalhem na mesma empresa, ainda que em estabelecimento diferente, deve ser concedida a faculdade de gozarem as férias na mesma altura.</p> <p>5. O trabalhador tem direito de gozar as suas férias em período ininterrupto e o empregador pode fraccioná-las mediante o acordo com o trabalhador, desde que cada fracção não seja inferior a seis dias, sob pena de ter de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido com o gozo interpolado das férias.</p>	<p>Artigo 107 - Plano de férias</p> <p>1. O trabalhador tem direito a trinta dias de férias remuneradas por cada ano de trabalho efectivo.</p> <p>2. Considera-se serviço efectivo a duração do período normal de trabalho acrescida do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal, de férias e das faltas justificadas, complementares e de tolerância de ponto.</p> <p>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.</p> <p>4. Os períodos de férias abrangem os dias de antecipação, adiamento e acumulação de férias.</p> <p>5. Os períodos de férias não abrangem os dias de descanso semanal e complementar, de tolerância de ponto e os feriados.</p>
<p>Artigo 102 - Feriados e dias de doença no período de férias</p> <p>1. Os feriados que ocorram durante o período de férias não são contados como dias de férias.</p> <p>2. Os dias de doença não contam como dias de férias, quando a doença, devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e o empregador seja imediatamente informado.</p> <p>3. No caso previsto no número anterior, o trabalhador reinicia, após a alta, o gozo do período de férias em falta, se o empregador não marcar outra data para o seu reinício.</p>	<p>Artigo 109 - Feriados e dias de doença no período de férias</p> <p>1. ...</p> <p>2. Os dias de doença não contam como dias de férias, quando a doença, devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e o empregador seja imediatamente informado num prazo que não exceda 5 dias úteis.</p> <p>3. ...</p>

<p>Artigo 103 - Conceito e tipos de faltas</p> <p>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.</p> <p>2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.</p> <p>3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:</p> <p>a) cinco dias, por motivo de casamento;</p> <p>b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto e madrasta;</p> <p>c) dois dias, por motivo de falecimento dos sogros, tios, primos, sobrinhos, netos, genros, noras e cunhados;</p> <p>d) em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente;</p> <p>e) as dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;</p> <p>f) as dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;</p> <p>g) outras, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, tais como para participação em actividades desportivas e culturais.</p> <p>4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.</p> <p>5. As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias.</p>	<p>Artigo 110 - Conceito e tipos de faltas</p> <p>ARTIGO 110 (Conceito e tipos de faltas)</p> <p>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.</p> <p>2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.</p> <p>3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:</p> <p>a) cinco dias, por motivo de casamento;</p> <p>b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras;</p> <p>c) dois dias, por motivo de falecimento de tios, primos, sobrinhos, netos, e cunhados;</p> <p>d) em caso de impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente;</p> <p>e) as dadas por trabalhadores como mães ou pais acompanhantes dos seus próprios filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;</p> <p>f) as dadas por convalescença de mulheres trabalhadoras em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;</p> <p>g) as ausências do trabalhador, para prestar assistência a cônjuge ou união de facto, filho menor, pai, mãe, enteado, irmão, avos, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras em caso de doença ou acidente;</p> <p>h) outras, prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador, tais como para participação em actividades desportivas e culturais.</p> <p>4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.</p> <p>5. As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias.</p> <p>6. As faltas referidas no nº 3, alíneas. b) e c) do presente artigo contam-se a partir da data de verificação do óbito ou após o conhecimento e comunicação ao empregador.</p>
<p>Artigo 104 - Apresentação à Junta de Saúde</p>	<p>Artigo 111 - Apresentação à Junta de Saúde</p>

<p>1. Nas faltas por motivo de doença por um período ininterrupto de mais de quinze dias, o empregador pode submeter o trabalhador à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, para efeitos de esta se pronunciar sobre a capacidade laboral do trabalhador.</p> <p>2. O empregador pode, por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador, submeter à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, os trabalhadores que, por razões de saúde, tenham a sua rentabilidade de trabalho afectada ou que cometam faltas por doença, interpoladas, num total superior a cinco dias por trimestre, para os mesmos efeitos do número anterior.</p> <p>3. A criação e regulamentação do funcionamento de entidades privadas para efeitos de certificação da capacidade laboral de trabalhadores compete ao Governo.</p>	<p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>3. A recusa do trabalhador em apresentar-se á Junta de saúde sem justificação válida constitui infracção disciplinar.</p> <p>4. ...</p>
<p>Artigo 105 - Efeitos das faltas e ausências justificadas</p> <p>1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de direitos relativos à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.</p> <p>2. As faltas ou ausências justificadas nos termos da alínea e) do n.º 3 do Artigo 103 da presente Lei, podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.</p> <p>3. Sem prejuízo de disposições de segurança social, as faltas justificadas nos termos das alíneas d) e e) do no 3 do Artigo 103 da presente Lei, implicam o não pagamento de qualquer remuneração.</p>	<p>Artigo 112 - Efeitos das faltas e ausências justificadas ARTIGO 112 (Efeitos das faltas e ausências justificadas)</p> <p>1...</p> <p>2. As faltas ou ausências justificadas nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 110 da presente Lei, podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.</p> <p>3. O empregador pode não remunerar as faltas justificadas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 110.</p>
<p>CAPÍTULO IV Suspensão e Cessação da Relação de Trabalho SECÇÃO I Suspensão da relação de trabalho Artigo 122 - Suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador</p> <p>1. A relação individual do trabalho considera-se suspensa nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que lhe não seja imputável, desde que o impedimento se prolongue por mais de quinze dias, nomeadamente nos seguintes casos:</p> <p>a) durante a prestação do serviço militar obrigatório;</p> <p>b) durante o período em que o trabalhador se encontre provisoriamente privado de liberdade ou se, posteriormente, for isento de procedimento criminal ou absolvido.</p>	<p>CAPÍTULO IV Suspensão e Cessação da Relação de Trabalho SECÇÃO I Suspensão da relação de trabalho ARTIGO 130 - Suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador</p> <p>1. ..</p> <p>2. Considera-se ainda suspensão contratual o período de licença sem remuneração, bem como na situação de licença de maternidade e licença de paternidade.</p> <p>3...</p> <p>4...</p> <p>5...</p> <p>6...</p>

<p>2. O trabalhador é obrigado a comunicar pessoalmente ou por interposta pessoa o facto de estar impossibilitado de prestar o trabalho, sob pena de se lhe aplicar o regime de faltas injustificadas.</p> <p>3. Em caso de detenção, incumbe às autoridades públicas promotoras da detenção do trabalhador o dever de comunicar o facto ao empregador.</p> <p>4. Durante o período referido no n.º 1 deste Artigo, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos.</p> <p>5. A suspensão inicia-se mesmo antes de decorridos quinze dias, logo que se torne certo ou previsível que o impedimento tem duração superior àquele prazo.</p> <p>6. O trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho, devendo apresentar-se no respectivo local de trabalho logo que o impedimento cesse ou, em caso justificado, no prazo de três dias úteis ou, no prazo não inferior a trinta dias de calendário, contados a partir da data da cessação do cumprimento do serviço militar obrigatório.</p> <p>7. O disposto neste Artigo não obsta à extinção do contrato de trabalho a prazo certo, que atinja o seu termo durante o período de suspensão contratual.</p> <p>8. A não reintegração do trabalhador, em regime de suspensão da relação de trabalho, nos termos estabelecidos neste Artigo, corresponde a despedimento tácito e sem justa causa, salvo nos casos em que haja impossibilidade objectiva de reintegração com fundamento do disposto no Artigo 130 da presente Lei.</p>	<p>7. O disposto neste 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.</p> <p>8. A não reintegração do trabalhador, em regime de suspensão da relação de trabalho, nos termos estabelecidos neste artigo, corresponde a despedimento tácito e sem justa causa, salvo nos casos em que haja impossibilidade objectiva de reintegração com fundamento do disposto no artigo 137 da presente Lei.</p>
<p>Artigo 123 - Suspensão do contrato por motivo respeitante ao empregador</p> <p>1. O empregador pode suspender os contratos de trabalho por razões económicas, entendendo-se estas como as resultantes de motivos de mercado, tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham ou venham, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou estabelecimento.</p> <p>2. O empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, os fundamentos da suspensão e indicar a data de início e de duração da mesma, remetendo simultaneamente cópias dessas comunicações ao ministério que tutela a área do trabalho e ao órgão sindical da empresa ou, na falta deste, à associação sindical representativa.</p> <p>3. À suspensão prevista neste Artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 7 do Artigo anterior.</p> <p>4. Durante o período de suspensão, os serviços de Inspeção 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</p>	<p>Artigo 131 - Suspensão do contrato por motivo respeitante ao empregador</p> <p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>3. ...</p> <p>4. ...</p> <p>5. Durante o período de suspensão referido no n.º 1 deste Artigo, o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo nacional praticado no sector de actividade, excepto os pequenos e médios empregadores que podem pagar o valor não inferior a 50% do salário mínimo.</p> <p>6. ...</p> <p>7. Na data da cessação do contrato de trabalho, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores indenização calculada nos termos do artigo 137 da</p>

<p>trabalhadores para actividade ou função susceptível de ser exercida pelos trabalhadores suspensos.</p> <p>5. Durante o período de suspensão referido no n.º 1 deste Artigo, o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo nacional.</p> <p>6. Se, porém, o impedimento subsistir, para além de três meses, suspende-se o pagamento das remunerações, podendo as partes acordar a extinção do contrato ou relação de trabalho, sem prejuízo das indemnizações a que o trabalhador tiver direito.</p> <p>7. Na data da cessação do contrato de trabalho, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores compensação pecuniária calculada nos termos do Artigo 128 da presente Lei, podendo a indemnização ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.</p>	<p>presente Lei, podendo a indemnização ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.</p> <p>8. Durante a vigência da suspensão contratual por motivos referidos no n.º 1 do presente artigo, o empregador não pode contratar novos trabalhadores para substituição dos visados, sob pena de se considerar nula a suspensão.</p>
	<p>Artigo 132 (Suspensão do contrato por motivos de força maior e caso fortuito)</p> <p>1. A relação individual de trabalho pode ser suspensa nos casos de força maior entendendo-se como tal, qualquer facto da natureza, imprevisível, inevitável e independente da vontade humana, 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.</p> <p>2. A relação individual de trabalho também pode ser suspensa em decorrência de caso fortuito, considerando-se como tal todo o facto imprevisível, apesar de evitável que venha, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou do estabelecimento.</p> <p>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.</p> <p>4. O disposto no número anterior não se aplica quando os fundamentos da suspensão constituem o risco normal da actividade.</p> <p>5. Com o termo da suspensão contratual, o empregador retoma no pagamento da sua remuneração normal do trabalhador.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 dessas comunicações ao ministério que tutela a área do trabalho e ao órgão sindical da empresa e na falta deste ao órgão sindical do ramo.</p> <p>9. À suspensão prevista neste artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 7 do artigo 130 da Lei do Trabalho.</p> <p>10. Durante o período de suspensão, os serviços de Inspeção-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.</p>
<p>Artigo 130 - Rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio</p> <p>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.</p> <p>2. Para efeitos da presente Lei, consideram-se, designadamente:</p> <p>a) motivos estruturais – os que se reportam à reorganização ou reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>Artigo 139 - Rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio</p> <p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p> <p>3. A rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos motivos previstos no número anterior, confere ao trabalhador o direito a indemnização, equivalente a:</p> <p>a) trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos do sector de actividade;</p> <p>b) quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor</p>

<p>3. A rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos motivos previstos no número anterior, confere ao trabalhador o direito a indemnização equivalente a:</p> <p>a) trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos nacionais;</p> <p>b) quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre oito a dez salários mínimos nacionais;</p> <p>c) dez dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre onze a dezasseis salários mínimos nacionais;</p> <p>d) três dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor superior a dezasseis salários mínimos.</p> <p>4. Os contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem prever outros critérios ou bases de cálculo de indemnização mais favoráveis ao trabalhador do que os previstos no número anterior.</p> <p>5. A rescisão do contrato de trabalho, fundada em razões estruturais ou tecnológicas, pode determinar a extinção de um ou mais contratos.</p> <p>6. Compete às autoridades judiciais ou aos órgãos de mediação e arbitragem declarar o recurso abusivo ou a inexistência das razões determinativas da aplicação do regime de rescisão do contrato fundada em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado.</p>	<p>compreendido entre mais de sete a dezoito salários mínimos do sector de actividade;</p> <p>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 dezoito salários mínimos do sector de actividade.</p> <p>4. Os contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem prever outros critérios ou bases de cálculo de indemnização mais favoráveis ao trabalhador do que os previstos no número anterior.</p> <p>5. Sempre que o contrato de trabalho a prazo incerto não preveja o termo extintivo, cessando sem justa causa, o empregador coloca à disposição do trabalhador uma compensação pecuniária nos termos estabelecidos no número 3 do presente artigo.</p> <p>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.</p> <p>7. Compete às autoridades judiciais ou aos órgãos de arbitragem declarar o recurso abusivo a inexistência das razões determinativas da aplicação do regime de rescisão do contrato fundada em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado.</p>
<p>Artigo 132 - Despedimento colectivo Considera-se despedimento colectivo sempre que a cessação de trabalho abranja, de uma só vez, mais de dez trabalhadores.</p>	<p>Artigo 141 - Despedimento colectivo <i>Considera-se despedimento colectivo sempre que o empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de 3 meses, invocando motivos estruturais, económicos, tecnológicos e de mercado, faz cessar mais de oito contratos de trabalho, nas pequenas empresas, e mais de dez contratos de trabalho nas médias e grandes empresas.</i></p>
<p>Artigo 217 - Comissões de segurança no trabalho 1. Todas as empresas que apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças profissionais, são obrigadas a criar comissões de segurança no trabalho.</p>	<p>Artigo 221 - Comissões de segurança no trabalho ARTIGO 221 1. Podem ser constituídas comissões de segurança no trabalho nas empresas.</p>

<p>2. As comissões de segurança no trabalho devem integrar representantes dos trabalhadores e do empregador e têm por objectivo vigiar o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, investigar as causas dos acidentes e, em colaboração com os serviços técnicos da empresa, organizar os métodos de prevenção e assegurar a higiene no local de trabalho.</p>	<p>2. ... 3. Nas actividades que apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças profissionais, entre outras, a construção civil, extractiva, metalúrgica, escavações, petróleo e gás, transporte de explosivos, electricidade, produção de produtos tóxicos, pedreiras, é obrigatória a criação de comissões de segurança no trabalho.</p>
<p>Artigo 228 - Dever de assistência 1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador deve prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e fornecer-lhe transporte para um centro médico ou hospitalar onde possa ser tratado. 2. O trabalhador sinistrado tem direito à assistência médica e medicamentosa e outros cuidados necessários, bem como ao fornecimento e renovação normal dos aparelhos de prótese e ortopedia, de acordo com a natureza da lesão sofrida, por conta do empregador ou instituições de seguros contra acidentes ou doenças profissionais. 3. Se o trabalhador sinistrado tiver de ser transportado dentro do país para um estabelecimento distante do seu local de residência, tem direito, por conta do empregador, a fazer-se acompanhar de um membro da sua família ou de alguém que lhe preste assistência directa. 4. A fim de acorrer às necessidades imprevistas, por virtude do seu estado, o trabalhador sinistrado pode, a seu pedido, beneficiar de um adiantamento do valor correspondente a um mês de indemnização ou pensão. 5. O empregador suporta os encargos resultantes do funeral do trabalhador sinistrado.</p>	<p>Artigo 232 - Dever de assistência 1. ... 2. ... 3. São por conta do empregador os custos de transporte, alojamento e alimentação, dentro ou fora do país do acompanhante do trabalhador sinistrado. 4. ... 5. ...</p>
<p>SECÇÃO III Acidentes de trabalho e doenças profissionais SUBSECÇÃO I Conceito de acidente de trabalho Artigo 222 - Noção 1. Acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho, desde que produza, directa ou indirectamente, no trabalhador subordinado lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho. 2. Considera-se ainda acidente de trabalho o que ocorra: a) na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador, ou quando o acidente seja consequência de</p>	<p>SECÇÃO III Acidentes de trabalho e doenças profissionais SUBSECÇÃO I Conceito de acidente de trabalho Artigo 224 - Noção 1... 2... a)... b)... c)... d)...</p>

<p>particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;</p> <p>b) antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>3. Se a lesão resultante do acidente de trabalho ou doença profissional não for reconhecida imediatamente, compete à vítima ou aos beneficiários legais provar que foi consequência dele.</p>	<p>e) Outras actividades organizadas pela entidade empregadora.</p> <p>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.</p>
	<p>ARTIGO 242 - Contratação de reformados</p> <p>1. O trabalhador tem direito a reforma nos termos da legislação específica.</p> <p>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 e de segurança social.</p> <p>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.</p>
	<p>ARTIGO 256 - Contratação de reformados</p> <p>1. O trabalhador tem direito a reforma nos termos da legislação específica.</p> <p>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 e de segurança social.</p> <p>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.</p>
<p>SECÇÃO III Regime sancionatório Artigo 267 - Sanções gerais</p>	<p>SECÇÃO III Regime sancionatório Artigo 258 - Sanções gerais</p>

<p>1. Por violação das normas estabelecidas na presente Lei e demais legislação laboral são aplicadas multas cujos montantes são calculados nos seguintes termos:</p> <p>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;</p> <p>b) a não constituição das comissões de segurança no trabalho, nos casos exigidos por lei ou regulamentação colectiva de trabalho, é punida nos termos da alínea anterior, elevando-se para o dobro os respectivos montantes de multa no caso de as mesmas não terem sido constituídas após notificação da Inspeção do Trabalho;</p> <p>c) a inobservância do disposto nas normas legais sobre o regime de contratação de mão-de-obra estrangeira em Moçambique é punida com suspensão e multa de cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador estrangeiro em relação ao qual se verifique a infracção;</p> <p>d) a falta de comparência dos empregadores ou seus representantes nos serviços da Inspeção 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;</p> <p>e) a prática sucessiva de idêntica contravenção, no período de um ano a contar da data de notificação do auto de notícia correspondente à última contravenção, constitui transgressão agravada, sendo as multas aplicáveis elevadas para o dobro nos seus mínimo e máximo;</p> <p>f) sempre que outro valor mais elevado não resulte da aplicação das sanções específicas, a violação de quaisquer normas jurídico-laborais é punida com multa de três a dez salários mínimos por cada trabalhador abrangido.</p> <p>2. Os agentes da Inspeção só têm o poder de fixar as multas pelo seu mínimo, podendo o empregador liberar-se da multa pelo seu pagamento voluntário ou reclamar ao superior hierárquico, caso em que este pode fazer uma graduação diferente até ao limite máximo da multa.</p> <p>3. A recusa da notificação constitui crime de desobediência punível nos termos da lei.</p> <p>4. Para efeitos do presente Artigo, considera-se salário mínimo o que estiver em vigor para cada ramo de actividade à data da verificação da infracção.</p>	<p>1. Por violação das normas estabelecidas na presente Lei e demais legislação laboral são aplicadas multas cujos montantes são calculados nos seguintes termos:</p> <p>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;</p> <p>b) 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.</p> <p>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 mínimo e máximo.</p> <p>3. O empregador pode reclamar ao superior hierárquico, a graduação da multa aplicada.</p> <p>4. Compete ao superior hierárquico do agente da Inspeção-Geral do Trabalho, fazer uma graduação até ao limite máximo da multa.</p> <p>5. A recusa da notificação constitui crime de desobediência punível nos termos da lei.</p> <p>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.</p>

<p>Artigo 268 - Sanções especiais</p> <p>1. O não cumprimento do disposto nos Artigos 197, 198, 202, 207, suspende as garantias previstas no n.º 8 do Artigo 202 e constitui infracção disciplinar.</p> <p>2. O não cumprimento do disposto no n.º 6 do Artigo 202 e no n.º 3 do Artigo 205 é punido com multa cujo montante varia entre dois a dez salários mínimos.</p> <p>3. A violação do disposto no n.º 1 do Artigo 202 e no n.º 1 do Artigo 209, parte final, constitui infracção disciplinar e faz incorrer os trabalhadores em greve em responsabilidade civil e penal, nos termos da lei geral.</p> <p>4. O empregador que violar o disposto nos n.ºs 1 e 2 do Artigo 203 da presente Lei indemniza os trabalhadores em seis vezes o salário referente ao tempo em que tiver durado o lock-out, sem prejuízo da multa que lhe couber pela infracção cometida.</p>	<p>Artigo 259 - Sanções especiais</p> <p>1. O não cumprimento do disposto nos artigos 12, referente aos direitos especiais da mulher trabalhadora, 206 sobre deveres das partes durante greve e 211, referente ao pré-aviso é punido com a sanção de multa, que varia de vinte a trinta salários mínimos do sector de actividade.</p> <p>2. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 206, e no n.º 3 do artigo 209, a indicação de dirigentes sindicais para prestação de serviços mínimo é punido com a sanção de multa, que varia de dez a trinta salários mínimos de cada sector de actividade.</p> <p>3. A violação do disposto no artigo 28, relativo a idade mínima para admissão ao trabalho, é punido a sanção de multa que varia entre 30 a 40 salários mínimos de cada sector de actividade.</p> <p>4. O incumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 206 e no n.º 3 do artigo 209 é punido com multa cujo montante varia de dois a dez salários mínimos de cada sector de actividade.</p> <p>5. A violação do disposto no n.º 1 do artigo 206 e no n.º 1 do artigo 213, parte final, constitui infracção disciplinar e faz incorrer os trabalhadores em greve, em responsabilidade civil e penal, nos termos da lei geral.</p> <p>6. O empregador que violar o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 207, da presente Lei, indemniza os trabalhadores em 6 vezes o salário referente ao tempo em que tiver durado o <i>lock-out</i>, sem prejuízo da multa que lhe couber pela infracção cometida.</p> <p>7. A não observância do estabelecido no n.º 3 do artigo 221 constitui infracção e é punível com multa cujo montante varia entre 1 a 5 salários mínimos do sector de actividade.</p> <p>8. Os limites mínimos e máximo da multa prevista no número anterior serão elevados para dez, sempre 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 Inspeção-geral do Trabalho.</p> <p>9. A não canalização dos valores retidos nos termos do disposto no 6 do artigo 151 constitui infracção e é punível com multa cujo montante varia entre 1 a 5 salários mínimos do sector de actividade.</p> <p>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.</p>

<p>Lei Actual</p> <p style="text-align: right;">Nova proposta</p>	<p>11. A falta de comparência dos empregadores ou seus representantes nos serviços da Inspeção-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.</p> <p>12. A sanção de multa prevista no número anterior, 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.</p>
<p>CAPÍTULO X Disposições finais Artigo 269 - Legislação complementar Compete ao Conselho de Ministros regulamentar a presente Lei.</p>	<p>CAPÍTULO X Disposições finais Artigo 260 - Regulamentação 1. Os regulamentos específicos referidos no artigo 3 serão elaborados ou revistos no prazo de 2 anos, contados a partir da data de entrada em vigor da presente Lei. 2. Compete ao Conselho de Ministros regulamentar as diferentes matérias da presente Lei.</p>
<p>Artigo 270 - Norma transitória 1. É atribuído ao Ministério que tutela a área do trabalho a competência de resolução extrajudicial de conflitos laborais, enquanto os centros de mediação e arbitragem não entrarem em funcionamento. 2. A presente Lei não é aplicável aos factos constituídos ou iniciados antes da sua entrada em vigor, nomeadamente os relativos ao período probatório, férias, aos prazos de caducidade e de prescrição de direitos e procedimentos, bem como formalidades para aplicação de sanções disciplinares e cessação do contrato de trabalho. 3. Para efeitos de celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável às pequenas e médias empresas já constituídas o disposto no n.º 3 do Artigo 42 da presente Lei, durante os primeiros dez anos da sua vigência. 4. Para efeitos de indemnização, os contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados na vigência da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, ficam sujeitos ao seguinte regime:</p>	<p>Artigo 261 - 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 8/98, de 20 de Julho, 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 30 de Outubro de 2023, 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 n.º 3 do artigo 41 da presente Lei, durante os primeiros oito anos da sua vigência.</p>

<p>Lei Actual</p> <p>a) durante os primeiros quinze anos de vigência da presente Lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo da presente Lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea a), do n.º 3 do Artigo 130;</p> <p>b) durante os primeiros dez anos de vigência da presente Lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo da presente Lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea b), do n.º 3 do Artigo 130;</p> <p>c) durante os primeiros cinco anos de vigência da presente lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo da presente Lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea c), do n.º 3 do Artigo 130;</p> <p>d) durante os primeiros trinta meses de vigência da presente Lei, aplica-se o regime de indemnizações previsto na Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, a todos os contratos de trabalho e instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ao abrigo desta lei, para os trabalhadores compreendidos na situação da alínea d), do n.º 3 do Artigo 130.</p>	<p>Nova proposta</p>