



República de Moçambique

**PROPOSTA DE LEI DE TRABALHO,
EM REVISÃO DA LEI N.º 23/2007,
DE 01 DE AGOSTO**

**PROPOSTA DE LEI DE TRABALHO,
EM REVISÃO DA LEI N.º 23/2007, DE 01 DE
AGOSTO**

FUNDAMENTAÇÃO

A Constituição social consagra que o trabalho é a força motriz do desenvolvimento e é dignificado.

A Lei n.º23/2007, de 01 de Agosto que estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e colectivas de trabalho subordinado trata algumas matérias relativas ao trabalho, de forma menos condensada e harmónica sendo necessária uma nova vestimenta sistemática para estar em conformidade com as regras de legística formal e material que a tornará de mais fácil manuseio e aplicação.

Por outro lado, considerando que o País ratificou Convecções e Protocolos sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, Sobre o Trabalho Forçado, entre outros, mostra-se premente o alinhamento com o quadro legal vigente.

O contexto actual é, também, caracterizado pela evolução de novas formas de relações individuais e colectivas no trabalho bem como o reforço dos princípios, direitos e garantias dos trabalhadores. emprego?

Tendo em conta estes considerandos e associado a experiências acumuladas no sector, avivadas pela operacionalização de 14 anos de vigência da Lei, a presente proposta de lei irá contribuir para:

- i) A reafirmação e reforço dos princípios, direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores;
- ii) A consagração de novos tipos e modalidades de trabalho;
- iii) O reforço dos direitos especiais nomeadamente, relativos à parentalidade; e
- iv) O aprofundamento dos regimes sancionatório, de greve, entre outros.

São desideratos que são fundamentais para a estabilidade e fomento do emprego.

É nestes termos que se apresenta à Assembleia da República, a Proposta de Revisão da Lei n.º23/2007, de 01 de Agosto, Lei de Trabalho.

Maputo, Março de 2021



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

LEI N.º /2021

de de

Havendo necessidade de rever as relações jurídicas do trabalho subordinado para melhor ajustá-las ao desenvolvimento sócio-económico do país, ao abrigo do disposto no n.º 1, do artigo 178 da Constituição, a Assembleia da República determina:

TÍTULO I

Normas de Tutela de Trabalho

Capítulo I

Disposições Gerais

Secção I

Objecto e âmbito

Artigo 1=1 LV

(Objecto)

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

Artigo 2=2 LV

(Âmbito)

1. A presente Lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, que exerçam a sua actividade no país.
2. A presente Lei não abrange os funcionários e agentes do Estado e os trabalhadores regulados por legislação específica.

Artigo 3 = Novo

(Trabalho proibido)

1. São proibidas todas as formas de recrutamento e de trabalho forçado, compulsivo ou que corresponda à escravidão, sujeição por dívida ou servidão.
2. São proibidas todas as formas perigosas de trabalho infantil.
3. Não é considerado trabalho compulsivo o previsto na legislação penal.

Artigo 4 = n.º1 do artigo 31 da LV

(Promoção do trabalhador moçambicano)

O empregador deve promover a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração.

Secção III

Aplicação das leis laborais

Artigo 5= n.º1 do artigo 4 LV

(Interpretação)

Na interpretação das normas das relações de trabalho prevalecem os princípios do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de

trabalho, da alteração das circunstâncias, **do tratamento mais favorável para o trabalhador** e o da não **discriminação**.

Artigo 6 = n.º3 do artigo 4 LV

(Aplicação)

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

Artigo 7= n.º4 do artigo 56 da LV

(Contagem dos prazos)

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

Secção IV

Direitos de Personalidade

Artigo 8=novo

(Direitos de personalidade)

1. **O exercício dos direitos e liberdades referidos no presente artigo têm por base o respeito pela ordem constitucional e pela dignidade da pessoa humana.**
2. **O trabalhador goza dos direitos de personalidade que compreendem, designadamente, ao direito à vida, integridade física e moral, honra, bom nome, privacidade e à imagem.**
3. **Ao trabalhador é assegurada a liberdade de expressão, opinião e de informação.**
4. **É vedada a aplicação de sanção ou por qualquer outra forma prejudicar o trabalhador por denúncia de alegada discriminação ou de exclusão.**

Artigo 9= artigo 5 da LV

(Direito à privacidade)

1. O empregador obriga-se a respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, em especial, o direito à reserva da intimidade da vida privada.
2. **É vedada a divulgação de dados da vida íntima** do trabalhador, tais como os atinentes à vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas.

Artigo 10= artigo 6 da LV

(Protecção de dados pessoais)

1. **Ao trabalhador não pode ser exigida informação relativa à vida privada, excepto quando exigências inerentes à natureza da actividade profissional, por força da lei ou dos usos de profissão, fundamentadamente, o exijam.**
2. **A utilização de ficheiros e do acesso informático relativo aos dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador é nos termos regulamentados.**
3. **Os dados confidenciais e prejudiciais à privacidade do trabalhador não podem ser fornecidos sem o seu consentimento expresso, salvo se por razões legais.**

Artigo 11=7 da LV

(Exames médicos)

1. **É admissível a comprovação da condição física ou psíquica do trabalhador.**
2. O médico responsável pelos testes ou exames médicos não pode comunicar ao empregador **outra informação senão a relativa à capacidade ou incapacidade para o trabalho.**

3. O candidato a emprego ou o trabalhador, em caso algum pode ser discriminado em virtude de testes ou exames médicos acusando HIV/SIDA.

Artigo 12=8 da LV

(Meios de vigilância à distância)

1. É admissível a existência de meios de vigilância à distância no local de trabalho, destinados à protecção e segurança de pessoas e bens.
2. Quando os meios de vigilância referidos no número anterior tiverem sido devidamente publicitados para o conhecimento do trabalhador podem valer como meio de prova.
3. São nulas as provas recolhidas com violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 13=9 da LV

(Confidencialidade da correspondência)

1. A correspondência do trabalhador, de natureza pessoal, é inviolável.
2. O empregador pode estabelecer as regras de utilização das tecnologias de informação.

Capítulo II

Fontes do Direito de Trabalho

Artigo 14= 13 da LV

(Fontes institucionais)

1. São fontes de direito do trabalho a Constituição da República, os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo, os tratados e convenções internacionais **validamente ratificados, o contrato de trabalho** e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2. **Constituem, ainda, fontes de direito do trabalho os usos e costumes de cada profissão ou actividade que não forem contrários à lei e ao princípio da boa-fé.**

Artigo 15=14 da LV

(Códigos de conduta)

Podem ser ainda considerados fontes os códigos de conduta e os regulamentos internos quando mereçam remissão no contrato de trabalho.

Artigo 16= artigo 15 da LV

(Regulamentação colectiva)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais e não negociais.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral voluntária.
3. As convenções colectivas podem constituir-se sob a forma de:
 - a) Acordo de **empresa subscrito** por uma organização ou associação sindical e um só empregador para uma só empresa;
 - b) Acordo **colectivo outorgado** por uma organização ou associação sindical e uma pluralidade de empregadores para várias empresas;
 - c) Contrato **colectivo celebrado** entre associações sindicais e associações de empregadores.
4. **O acordo de adesão é um instrumento de regulamentação subscrito pelos sujeitos da relação colectiva de trabalho.**
5. **A decisão arbitral é tomada por árbitro ou árbitros vinculando as partes de uma relação de trabalho.**
6. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial é a decisão arbitral obrigatória.

Artigo 17= artigo 16 da LV

(Hierarquia das fontes de direito do trabalho)

1. As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes hierarquicamente inferiores, excepto quando estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador.
2. Quando numa disposição da presente Lei se estabelece que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não significa que o possa ser por cláusula de contrato individual de trabalho.
3. **Na concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o acordo de empresa, prevalece sobre o acordo colectivo e este sobre o contrato colectivo, salvo se no acordo colectivo ou no contrato colectivo houver tratamento mais favorável do trabalhador.**
4. **A decisão arbitral afasta a aplicação de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sobre a mesma matéria.**

Artigo 18=artigo 17 da LV

(Princípio do tratamento mais favorável)

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

TÍTULO II

Relação Jurídica do Trabalho

Capítulo I

Relação Individual de Trabalho

Secção I

Disposições Gerais

Artigo 19=18 da LV

(Noção de contrato de trabalho)

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

Artigo 20= 19 da LV

(Relação jurídica de trabalho)

1. **A relação jurídica de trabalho é todo o conjunto de condutas, direitos e deveres relacionados com o modo da prestação da actividade laboral.**
2. Presume-se existente uma relação jurídica **de trabalho** sempre que **haja uma prestação de** actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste.
3. **Considera-se subordinação económica a situação em que a subsistência do trabalhador depende do rendimento obtido do empregador.**
4. **A relação jurídica de trabalho referida no número 2 do presente artigo, presume-se que foi estabelecida por tempo indeterminado.**

Artigo 21= 20 da LV

(Contratos equiparados)

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

2. São nulos e convertidos em contratos de trabalho, os contratos de prestação de serviços celebrados para a realização de actividades correspondentes às **das vagas do quadro do empregador.**

Artigo 22= 22 da LV

(Capacidade para o trabalho)

1. A capacidade para celebrar contratos **obedece** às regras gerais do direito e pelas **normas** constantes da presente Lei.
2. **Tem capacidade para celebrar um contrato de trabalho todo o cidadão moçambicano com idade igual ou superior a dezoito anos, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, profissão, condição física ou opção política.**
3. Nos casos em que seja exigível carteira profissional, o contrato de trabalho só é válido mediante **a sua apresentação.**
4. O contrato de trabalho celebrado em desobediência ao regime estabelecido pelo presente artigo é havido **por nulo.**

Capítulo II

Sujeitos da relação individual de trabalho

Secção I

Empregador

Artigo 23= 34 da LV

(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.
5. No primeiro ano de actividade, **é considerado o número de trabalhadores o do dia do início de actividade.**

Artigo 24= 35 da LV

(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.
3. Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores.
4. **O trabalhador na situação de pluriemprego está sujeito ao poder directivo de todos empregadores.**

5. A violação dos requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do presente artigo, além de constituir contração punível, o trabalhador tem a prerrogativa de escolher o empregador de preferência.

Secção II

O trabalhador

Subsecção I

Trabalho de menores

Artigo 25= novo

(Proibição de Trabalho Infantil)

1. É proibido o trabalho infantil.
2. Considera-se trabalho infantil o realizado por menores de quinze anos que, por sua natureza ou condições é susceptível de prejudicar a saúde física ou psíquica.

Artigo 26= 23 e n.º1 do artigo 26 da LV

(Trabalho de menores)

1. O trabalho de menor entre quinze e dezoito anos é admitido quando autorizado, por escrito, pelo representante legal.
2. O empregador deve, em coordenação com o órgão **sindical**, adoptar medidas tendentes a proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à idade, saúde, segurança, educação e formação profissional, prevenindo quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral.
3. O empregador não deve ocupar o menor, com idade inferior a dezoito anos, em tarefas insalubres, perigosas ou as que requeiram grande esforço físico, definidas pelas autoridades **competentes**.

4. O período normal de trabalho do **menor** não deve exceder trinta e oito horas semanais nem a sete horas diárias.

Artigo 27= 24 da LV

(Exame médico prévio)

1. O menor só pode ser admitido **ao** trabalho depois de submetido ao exame médico, para se conhecer a sua robustez física, saúde mental e aptidão para o **trabalho sendo obrigatória a apresentação de atestado.**
2. O atestado de aptidão pode ser passado para um trabalho ou um conjunto de trabalhos ou ocupação que impliquem riscos similares para a saúde, conforme a classificação feita pela autoridade competente.
3. **O médico responsável pelos testes ou exames médicos não pode comunicar ao empregador outra informação senão a relativa à capacidade ou incapacidade do menor para o trabalho.**

Artigo 28= 25 da LV

(Inspeção médica)

1. O menor deve ser objecto de inspeção médica anual a cargo do empregador.
2. **Podem ser requisitados exames médicos para certificar se o menor está em actividades não prejudiciais à sua condição física, moral ou mental.**
3. Nos casos em que os trabalhos sejam prestados em **condições perigosas** para a saúde ou moral do menor, este deve ser transferido para outro posto de trabalho.
4. Não sendo possível a transferência prevista no número anterior, o menor pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, mediante **indemnização.**
5. Os exames médicos do menor **são sempre por conta do empregador.**

Artigo 29= 27 da LV

(Contrato de trabalho com menor)

1. **O contrato de trabalho celebrado sem autorização, por escrito, do representante legal do menor, é nulo.**
2. A oposição do representante legal do menor ou a revogação da autorização, prevista no número anterior, pode ser declarada a todo o tempo, tornando-se eficaz decorrido um prazo não superior a trinta dias, **contados a partir da data da sua comunicação.**

Subsecção II

Trabalhador com deficiência

Artigo 30= 28 da LV

(Trabalhador com deficiência)

1. **Ao Trabalhador com deficiência ou com doença crónica são garantidas as condições de trabalho adequadas tendo em conta as suas especificidades.**
2. O Estado, em coordenação com as associações sindicais e de empregadores, bem como com as organizações representativas de pessoas **com deficiência**, estimula e apoia, no quadro da promoção do emprego, tendo em conta os meios e recursos disponíveis, as acções tendentes a proporcionar a reconversão profissional e a integração em postos de trabalho adequados à capacidade residual de trabalhadores com deficiência.
3. Podem ser **estabelecidas** medidas especiais de protecção do trabalhador **com deficiência**, nomeadamente as relativas à promoção de condições de prestação da actividade adequada às suas aptidões.

Subsecção III

Trabalhador-Estudante

Artigo 31= 29 da LV

(Trabalhador-Estudante)

1. O trabalhador tem o direito de estudar para elevar o seu nível académico ou a sua qualificação profissional, com o conhecimento do empregador, desde que não interfira no trabalho.
2. A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante é condicionada ao aproveitamento escolar **em conformidade com as normas e regulamentos do estabelecimento de ensino frequentado.**
3. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do serviço durante o período de **prestação de exames**, sem perda de remuneração, devendo comunicar ao empregador com antecedência de, pelo menos, sete dias, **salvo razões imponderáveis.**

Subsecção IV

Trabalhador emigrante

Artigo 32= 30 da LV

(Trabalhador emigrante)

1. Ao trabalhador emigrante assiste a protecção das autoridades nacionais competentes para acesso aos direitos, oportunidades e deveres dos trabalhadores do país hospedeiro, no quadro do regime jurídico do trabalho migratório que define os serviços encarregados de proporcionar informação sobre os direitos e obrigações e garantias de circulação.
2. Ao Estado e às **entidades** públicas ou **privadas** cabem criar e manter em funcionamento os serviços apropriados e encarregados de proporcionar ao trabalhador emigrante informação sobre os direitos e obrigações no estrangeiro, **as facilidades de deslocação e garantias de regresso** ao país.

Subsecção V

Trabalhador estrangeiro

Artigo 33 = artigo 31 da LV

(Trabalhador estrangeiro)

1. **É admissível a contratação de estrangeiros ou apátridas qualificados desde que comprovadamente não existam moçambicanos disponíveis.**
2. **É vedada a celebração de contrato ou contratação de estrangeiro ou apátrida que tenha entrado no país para motivos diferentes do trabalho.**
3. O trabalhador estrangeiro, que exerça uma actividade profissional no território moçambicano, tem o direito à igualdade **de tratamento no quadro** das normas e princípios de direito internacional e em obediência às cláusulas de reciprocidade acordadas entre a República de Moçambique e **outro** país.
4. **Compete ao Governo definir as funções ou actividades não disponíveis para trabalhadores estrangeiros.**

Artigo 34 = artigo 33 da LV

(Requisitos para o trabalhador estrangeiro)

O trabalhador estrangeiro deve possuir as qualificações académicas ou profissionais, comprovadas por carteita profissional, quando exigível, e a sua admissão só pode efectuar-se desde que comprovadamente não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente.

Artigo 35 = artigo 32 da LV

(Restrições à contratação de trabalhador estrangeiro)

1. O trabalhador estrangeiro, com residência temporária, não deve permanecer em território nacional findo o período de vigência do contrato de trabalho em virtude do qual entrou em Moçambique.
2. O regime constante desta subsecção aplica-se ao trabalho do apátrida em território moçambicano.

3. O empregador pode ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro quando autorizado pelo ministro que superintende a área do trabalho.
4. O empregador pode, quando comunicada ao ministro que superintende a área do trabalho, contratar trabalhador estrangeiro para regime de trabalho de curta duração.
7. O empregador 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:
 - a) Cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nos grandes empregadores;
 - b) Oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nos médios empregadores;
 - c) Dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nos pequenos empregadores.
8. Em projectos de investimento aprovados pelo Governo que prevejam trabalhadores estrangeiros basta a comunicação ao Ministério que superintende área de trabalho.
9. Os Empregadores de trabalho temporário podem ceder trabalhadores estrangeiros nas seguintes condições:
 - a) não ser para utilizador que tenha quota especial definida pelo governo;
 - b) comprovar a cedência de trabalhadores nacionais qualificados para actividades de complexidade técnica;
 - c) redução da quota de trabalhadores estrangeiros definida nos casos de descida de trabalhadores nacionais.
10. Compete ao ministro que superintende a área trabalho autorizar a contratação de cidadãos estrangeiros para organizações não-governamentais estrangeiras, para investigação científica, docência,

desportivo, medicina, enfermagem, pilotagem de aviação civil e em outras áreas de assistência técnica especializada.

Artigo 36= artigo 33 da LV

(Condições para contratação de trabalhador estrangeiro)

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

Subsecção VI

(Pluriemprego)

Artigo 37= artigo 35 da LV

(Pluriemprego)

- 1. O trabalhador pode celebrar contratos de trabalho subordinado com vários empregadores.**
- 2. O pluriemprego para estrangeiros ou apátridas é permitido nas condições definidas pelo Governo.**

Capítulo III

Direitos e Deveres das Partes

Secção I

Direitos do Trabalhador

Artigo 38= artigo 54 da LV

(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 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. **Não são consideradas discriminatórias as medidas que visam beneficiar certos grupos e corrigir situações de desigualdade.**
4. 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.
5. 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.
6. É irrenunciável o direito a:
 - a) ter assegurado um posto de trabalho em função das suas capacidades, preparação técnico-profissional, necessidades do local de trabalho e possibilidades de desenvolvimento económico nacional;
 - b) ter assegurada a estabilidade do posto de trabalho desempenhando as suas funções, nos termos do contrato de trabalho, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e da legislação em vigor;
 - c) ser tratado com correcção e respeito, sendo punidos por lei os actos que atentem contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade;
 - d) a desempenhar a actividade definida no objecto do contrato;**

- e) ser remunerado em função da quantidade e qualidade do trabalho que presta, **nos termos previstos no contrato;**
- f) **não ser colocado em categoria profissional inferior, salvo se verificados os fundamentos previstos na presente Lei ou mediante o acordo das partes;**
- g) ter acesso a categorias superiores, em função da sua qualificação, experiência, resultados obtidos no trabalho, avaliações e necessidades do local de trabalho;
- h) ter assegurado o descanso diário, semanal e férias anuais remuneradas;
- i) beneficiar de medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene no trabalho aptas a assegurar a integridade física, moral e mental;
- j) beneficiar de assistência médica e medicamentosa e de indemnização em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- k) dirigir-se à Inspecção Geral do Trabalho ou aos órgãos da jurisdição laboral, sempre **que** prejudicado nos seus direitos ou denunciar actos ilícitos;
- l) **aderir livremente a associações** profissionais ou sindicais;
- m) beneficiar das condições adequadas de assistência em caso de incapacidade e na velhice;
- n) **beneficiar de ajudas de custo ou de alimentação e alojamento diários em caso de deslocação para fora do local habitual de serviço por motivo de serviço.**

Artigo 39= artigo 55 da LV

(Antiguidade do trabalhador)

1. A antiguidade do **trabalhador conta-se** a partir da data da sua admissão até à cessação do respectivo contrato de trabalho.
2. Conta para efeitos de antiguidade do trabalhador:
 - a) período probatório, **salvo quando excluído;**

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

Artigo 40= artigo 10 da LV

(Maternidade e paternidade)

1. **É garantido aos pais ou tutor que os substitua o direito de exercício da função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da sua realização profissional.**
2. São garantidos à mãe, ao pai ou tutor **trabalhadores**, direitos especiais relacionados com a maternidade, a paternidade e o cuidado dos filhos na infância.

Artigo 41= artigo 11 da LV

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

À trabalhadora, com provas de estar grávida, puérpera ou lactante são assegurados os seguintes direitos:

- a) não **realizar trabalhos** que sejam clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez;
- b) não prestar trabalho nocturno, excepcional ou extraordinário;

c) não sofrer transferência do local habitual de trabalho, a partir do terceiro mês de gravidez, salvo a seu pedido ou se necessária para a sua saúde ou a do nascituro;

d) **beneficiar de um intervalo** para amamentação da criança, em dois períodos de meia hora, ou num só período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, **até ao máximo de um ano contado após o termo da licença por maternidade;**

e) não ser despedida, **sem justa causa e até um ano após o termo da licença por maternidade.**

2. **As trabalhadoras não podem exercer tarefas que sejam prejudiciais à sua saúde e à sua função reprodutora.**

3. A mulher trabalhadora deve ser respeitada **e não pode sofrer de actos contra a sua dignidade.**

4. **Quem** no local de trabalho praticar actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora é sujeito a procedimento disciplinar.

Artigo 42= artigo 12 da LV

(Licença por maternidade)

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 **previsível** do parto.

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.**

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

4. **É suspensa a licença por maternidade em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, mediante comunicação da trabalhadora.**

Artigo 43 = n°5 do artigo 12 da LV

(Licença por paternidade)

1. **O trabalhador tem o direito a uma licença por paternidade de sete dias, iniciada no dia seguinte ao do nascimento da criança.**
2. **O trabalhador não pode aceder à licença por paternidade no período de um ano e seis meses após anterior gozo.**
2. **A licença de paternidade é concedida por sessenta dias nos casos de morte ou incapacidade da progenitora, comprovada por entidade sanitária competente.**
3. **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.**
4. **O gozo da licença por paternidade é comunicado, por escrito, ao empregador.**

Artigo 44= artigo 56 da LV

(Prescrição de direitos emergentes do contrato de trabalho)

1. **Todo o direito resultante do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação prescreve no prazo de 6 meses, contados a partir da data da cessação do contrato de trabalho.**
2. **O prazo de prescrição suspende-se quando o trabalhador ou o empregador tenha proposto uma acção judicial ou processo de mediação ou de arbitragem pelo incumprimento do contrato de trabalho.**
3. **O prazo de prescrição suspende-se, ainda, durante o período de licença parental ou doença que impossibilite o trabalho.**
4. **O prazo de prescrição também se suspende, por um período de quinze dias, nos seguintes casos:**
 - a) **quando o trabalhador tiver apresentado, por escrito, reclamação ou recurso hierárquico junto da entidade competente da empresa;**

b) quando o trabalhador ou o empregador tiver apresentado, por escrito, petição, reclamação ou recurso junto do órgão da administração do trabalho.

Secção II

Deveres das Partes

Artigo 45= artigo 58 da LV

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador tem, em especial, os seguintes deveres:

- a) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) prestar o trabalho com zelo e diligência;
- c) respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ouentrem 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 cultura de trabalho e aumento da produção e da produtividade da empresa;**
- l) **colaborar para a manutenção de um bom ambiente de trabalho e paz laboral;**
- m) **denunciar qualquer acto lesivo à actividade da empresa, à segurança de pessoas e bens e ao ambiente de trabalho.**

Artigo 46= artigo 57 da LV

(Princípio da mútua colaboração)

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

Artigo 47= artigo 59 da LV

(Deveres do empregador)

1. O empregador tem, em relação ao trabalhador, em especial, os seguintes deveres:
 - a) respeitar os direitos e **garantias cumprindo**, integralmente, todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
 - b) observar das normas de higiene e segurança no trabalho, **bem como prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais e investigar as causas quando ocorreram;**
 - c) **tratar** com correcção e urbanidade;
 - d) **proporcionar boas condições físicas e morais;**
 - e) **pagar uma** remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;

- f) **atribuir** uma categoria profissional correspondente às funções ou actividades que desempenha;
- g) **manter a categoria profissional atribuída salvo justo motivo;**
- h) **garantir o local e o horário de trabalho previstos no contrato individual de trabalho ou nos instrumentos de regulamentação colectiva;**
- i) permitir o exercício de actividade sindical e não o prejudicando pelo exercício de cargos sindicais;
- j) não obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- k) **garantir a realização de actividades culturais e desportivas, em particular, quando média e grande empresa;**
- l) **não fornecimento de bens ou prestação de serviços de qualquer índole, com fins lucrativos.**

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

Secção III

Poderes do empregador

Artigo 48= artigo 60 da LV

(Poderes do empregador)

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

Artigo 49= artigo 61 da LV

(Poder regulamentar)

1. Os médios e os grandes empregadores devem dispor de regulamentos sobre a organização e disciplina do trabalho, regimes de apoio social aos trabalhadores e utilização de instalações e equipamentos.
2. A entrada em vigor de regulamentos internos de trabalho pressupõe consulta ao órgão sindical e a comunicação ao órgão da administração do trabalho.
3. Os regulamentos internos que estabeleçam novas condições de trabalho são tidos como proposta de adesão para os trabalhadores.
4. Os regulamentos internos de trabalho devem ser objecto de ampla divulgação.

Artigo 50= artigo 62 da LV

(Poder disciplinar)

1. O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador.
2. O poder disciplinar pode ser delegado a um superior hierárquico do trabalhador.

TÍTULO III

Contrato de Trabalho

Capítulo I

Formação do contrato de trabalho

Secção I

O Contrato de Trabalho em Geral

Artigo 51= artigo 36 da LV

(Promessa de contrato de trabalho)

1. As partes podem celebrar contrato–promessa de trabalho **que exprime a vontade de celebrar o contrato de trabalho definitivo, sua espécie e a remuneração.**
2. O incumprimento da promessa de trabalho dá lugar a responsabilidade civil nos termos gerais do direito.
3. Não se aplica à promessa de trabalho **o contrato promessa previsto no Código Civil.**
4. **Na celebração do contrato promessa de trabalho e do contrato de trabalho definitivo as partes têm o direito de estabelecerem livremente o conteúdo contratual, procedendo segundo as regras de boa-fé.**

Artigo 52= artigo 37 da LV

(Contrato de trabalho de adesão)

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

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

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

Artigo 53= artigo 38 da LV

(Forma do contrato de trabalho)

1. O contrato individual de trabalho está sujeito à forma escrita, **devendo conter as seguintes cláusulas:**

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

2. A indicação da causa justificativa da aposição do prazo faz-se mencionando expressamente os factos que o integram, estabelecendo a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

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

4. Estão sujeitos à forma escrita, nomeadamente:

- a) **contrato de trabalho celebrado por menor;**

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

5. Na falta de **indicação da** data de início de **vigência**, considera-se a de celebração.

6. **A falta de forma escrita do contrato de trabalho presume-se imputável ao empregador e não afecta a validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador.**

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

8. **Se no prazo de três meses, não for suprida a inobservância dos requisitos estabelecidos das alíneas a), b), c) e e) do nº 1, do presente artigo é considerada contravenção.**

Artigo 54= artigo 39 da LV

(Cláusulas acessórias)

1. Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo ou **resolutivo**.

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

Artigo 55= artigo 40 da LV

(Contrato a prazo certo)

1. O contrato de trabalho a prazo certo é celebrado para **acorrer a necessidades temporárias**.

2. **Consideram-se** necessidades temporárias, entre outras:

a) a substituição de **trabalhador temporariamente** impedido de prestar a sua actividade;

b) a execução de tarefas **devido ao aumento excepcional ou anormal da produção**;

c) a realização de actividade sazonal;

d) a execução de actividades que não visem a satisfação de necessidades permanentes do empregador;

e) a execução de uma obra, projecto ou outra actividade determinada e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas e reparações industriais, em regime de empreitada;

f) a prestação de serviços em actividades **complementares de subcontratação e a terciarização de serviços**;

g) a execução de actividades não permanentes.

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

Artigo 56= artigo 41 da LV

(Duração do contrato de trabalho)

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

Artigo 57= artigo 42 da LV

(Limites do contrato a prazo certo)

1. O contrato de trabalho a prazo certo é celebrado por um período não superior a dois anos, **renovável por duas vezes**.
2. Considera-se **convertido** para contrato por tempo indeterminado, o **celebrado a prazocerto com excesso de renovações**.
3. **Os pequenos e médios empregadores podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros oito anos da sua actividade.**
4. A celebração de contratos a prazo certo em violação da presente lei, confere ao trabalhador direito à indemnização. †
5. Se uma das partes não pretender renovar o contrato de trabalho a prazo certo deve dar um aviso prévio de:
 - a) quinze dias, se o contrato for igual ou superior a três meses e não superior a um ano;
 - b) trinta dias, nos casos em que a duração do contrato é superior a um ano.
6. O incumprimento do aviso prévio obriga a parte violadora a pagar uma indemnização correspondente à remuneração do trabalhador no aviso prévio.

7. Nos casos de cláusula de não renovação do contrato de trabalho, e o trabalhador continuar a exercer a actividade converte-se para o contrato por tempo indeterminado.

Artigo 58= artigo 43 da LV

(Renovação do contrato a prazo certo)

1. O contrato de trabalho a prazo certo **pode ser renovado pelo tempo nele estabelecido.**
2. Na falta da declaração expressa, o contrato de trabalho a prazo certo **renova-se por período igual ao inicial.**
3. Considera-se como único o contrato de trabalho a prazo certo cujo período inicialmente acordado seja renovado.

Artigo 59= artigo 44 da LV

(Contrato a prazo incerto)

A celebração do contrato de trabalho a prazo incerto só é admitida **nos casos de justificada imprevisibilidade do período de cessação da causa que o justifica.**

Artigo 60= artigo 45 da LV

(Caducidade do contrato a prazo incerto)

1. **Os efeitos da caducidade** dependem 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. **O trabalhador a prazo incerto considera-se contratado por tempo indeterminado quando:**
 - a) permanecer ao serviço do empregador após a data da produção dos efeitos da denúncia;
 - b) **haja caducidade;**
 - c) **decorridos sete dias do regresso do trabalhador substituído;**

- d) a cessação do contrato de trabalho seja por conclusão da actividade.
3. A caducidade do contrato de trabalho a prazo incerto, salvo estipulação em contrário, é comunicada ao trabalhador com aviso prévio de:
- a) quinze dias, se o tempo de trabalho for superior a seis meses, mas não superior a três anos;
 - b) trinta dias, se o tempo de trabalho for superior a três anos até 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.

Secção II

Período probatório

Artigo 61= artigo 46 da LV

(Noção)

1. O período probatório corresponde ao tempo inicial de execução do **contrato de trabalho**.
2. No decurso do período probatório, as partes **devem permitir a adaptação, o conhecimento recíproco e a avaliação do interesse na manutenção do contrato de trabalho**.

Artigo 62= artigo 47 da LV

(Duração do período probatório)

1. O contrato de trabalho por tempo indeterminado é sujeito a um período probatório **de dois meses podendo ser alterado para:**
 - a) **Três meses** para os **trabalhadores com formação de nível médio;**
 - b) **Seis meses** para os **trabalhadores de nível superior ou os que exerçam cargos de chefia e direcção.**
2. O período probatório nos contratos de trabalho a prazo é de:
 - a) **três meses, nos contratos de duração superior a um ano;**
 - b) **Quinze dias, nos contratos de duração até seis meses;**

- c) **Quinze dias, nos contratos que prevejam uma duração igual ou superior a noventa dias.**
3. **Presume-se excluído o período probatório quando não previsto no contrato.**

Artigo 63= artigo 48 da LV

(Redução ou exclusão do período probatório)

1. O período probatório pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual.
2. A falta de estipulação do período probatório no contrato de trabalho, **presume a intenção das partes em excluí-lo.**
3. **O período probatório estipulado é improrrogável.**

Artigo 64= artigo 49 da LV

(Contagem do período probatório)

1. O período probatório conta-se a partir do início da execução do contrato de trabalho.
2. Durante o período probatório, não se consideram, para efeitos de avaliação do trabalhador, os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença ou de dispensa, bem como os de suspensão contratual, sem prejuízo do direito à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.

Artigo 65= artigo 50 da LV

(Denúncia do contrato no período probatório)

1. No decurso do período **probatório-qualquer** uma das partes pode denunciar o contrato **sem invocação** de justa causa nem o direito a indemnização.
2. **Qualquer uma das partes se obriga a um aviso prévio escrito de 3 dias nos contratos com duração até 15 dias ou o mínimo de sete dias noutros contratos.**

Capítulo II

Prestação do Trabalho

Secção I

Duração da prestação do trabalho em geral

Artigo 66= artigo 84 da LV

(Período normal de trabalho)

1. Considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador **é obrigado** a prestar ao empregador.
2. Considera-se duração efectiva de trabalho o tempo durante o qual o trabalhador **presta serviço ao empregador**.

Artigo 67= artigo 85 da LV

(Limites do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e oito horas por semana e a oito horas por dia.
2. **O período normal de trabalho** diário pode ser alargado até nove horas, sempre que ao trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de **descanso semanal**.
3. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ao período normal de trabalho diário **podem ser aumentados** até ao máximo de quatro horas, sem que **o trabalho semanal exceda cinquenta e seis horas**.
4. **A duração de quarenta e oito horas de trabalho semanal deve ser a média apurada por referência a períodos de seis meses, obtida por meio de compensação das horas anteriormente prestadas pelo trabalhador, através da redução do horário de trabalho, diário ou semanal.**

5. Os empregadores que se dediquem a actividades industriais, que não laborem em regime de turnos, podem adoptar a duração de quarenta e cinco horas semanais a cumprir em cinco dias.
6. Os empregadores podem adoptar a prática de horário único.
7. Aos serviços e actividades destinados à satisfação de necessidades essenciais da sociedade e os estabelecimentos de venda directa ao público, está vedada a adopção de horário único.
8. O empregador deve dar conhecimento de horários de trabalho ao Ministério que tutela a área do trabalho através da sua representação mais próxima até ao dia quinze do mês posterior ao da sua **adopção**.

Artigo 68= artigo 86 da LV

(Alteração de limites máximos dos períodos normais de trabalho)

1. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser **alargados** aos trabalhadores que exerçam funções acentuadamente intermitentes ou de simples presença e nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas, são necessariamente executados fora do período normal de trabalho, sem prejuízo dos **períodos de descanso**.
2. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser reduzidos sempre que o aumento de produtividade o consinta e, não havendo inconveniência de ordem económica e social, seja dada prioridade às actividades que impliquem maior fadiga física ou intelectual ou riscos acrescidos para a saúde dos trabalhadores.
3. **O Governo, sob proposta dos Ministros que tutelam a área do trabalho e do sector de actividade, ou através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode estabelecer a redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.**

4. Do acréscimo ou da redução **não podem resultar quaisquer prejuízos para as condições de na actividade do trabalhador.**

Artigo 69= artigo 87 da LV

(Horário de trabalho)

1. O horário de trabalho resulta da determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, **incluindo os** intervalos de descanso.
2. **O empregador**, após consulta prévia ao **órgão sindical**, **estabelece** o horário de **trabalho**, devendo o respectivo mapa ser visado pelo órgão competente da administração do trabalho e afixado em **lugar em local de estílo**.
3. Na determinação do horário de trabalho, o empregador está, em especial, condicionado pelos limites legais ou convencionais do período normal de trabalho e pelo período de funcionamento da empresa.
4. Na medida das exigências do processo de produção ou da natureza dos serviços prestados, o empregador deve fixar horários de trabalho compatíveis com os interesses dos **trabalhadores**.
5. Podem ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que exerçam:
 - a) cargos de chefia e direcção, de confiança ou de fiscalização;
 - b) funções cuja natureza justifique a prestação de trabalho em tal regime.

Secção II

Duração da prestação do trabalho excepcional

Artigo 70= artigo 88 da LV

(Horário de trabalho em regime de alternância)

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

2. **O regime de trabalho de alternância deve ser feito com estrita obediência ao seguinte:**
 - a) **O período normal de trabalho efectivo pode ser até 12 horas com intervalo de descanso mínimo de 30 minutos;**
 - b) **o descanso não pode ser inferior à metade do tempo de trabalho efectivo;**
 - c) **O tempo de deslocação do trabalhador para do trabalho conta para os efeitos de período de descanso;**
 - d) **Os dias de descanso semanal, complementar, feriados e tolerâncias de ponto que coincidam com o período de trabalho efectivo, são considerados dias de trabalho normal conferindo o direito ao descanso compensatório;**
 - e) **O período de descanso não substitui o direito a férias anuais;**
3. **É considerado trabalho extraordinário o trabalho em regime de alternância que exceda a duração anual de trabalho calculada na razão de 48 (quarenta e oito) horas semanais, deduzidas as férias, os dias feriados e os de tolerâncias de ponto.**

Artigo 71= artigo 89 da LV

(Trabalho excepcional)

1. **É admissível a realização de trabalho excepcional realizado em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou de tolerância de ponto.**
2. **É obrigatória a prestação de trabalho excepcional, em casos de força maior para fazer face a um acidente passado ou iminente, para efectuar trabalhos urgentes e imprevistos em máquinas e materiais indispensáveis ao normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.**
3. **O empregador deve manter registos do trabalho excepcional, onde regista o início e o termo, o fundamento e a assinatura do trabalhador.**

4. A prestação de trabalho excepcional confere o direito, em um dos três dias posteriores, a:

- a) um dia completo, se tiver realizado por mais de cinco horas;**
- b) meio-dia, quando a prestação de trabalho não tenha ultrapassado cinco horas consecutivas ou alternadas.**

Artigo 72= artigo 90 da LV

(Trabalho extraordinário)

1. O trabalhador pode prestar actividades fora do horário normal de trabalho.

2. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando:

- a) o empregador tenha de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador em regime de contrato a prazo ou por tempo indeterminado;
- b) se verifiquem motivos ponderosos.

3. O trabalho extraordinário não pode ser por mais de noventa e seis horas por trimestre, não podendo realizar mais de oito horas, por semana, nem exceder duzentas horas, por ano.

4. Não se considera extraordinário o trabalho prestado por quem tenha isenção de horário ou compensar os períodos de ausência da sua iniciativa.

5. O empregador deve garantir o registo do trabalho extraordinário.

Artigo 73= artigo 91 da LV

(Trabalho nocturno)

1. O trabalhador pode prestar trabalho nocturno, entre as vinte horas de um dia e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte.

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

Artigo 74= artigo 92 da LV

(Trabalho em regime de turnos)

1. Os empregadores de laboração contínua e os que têm um período de funcionamento de amplitude superior aos limites máximos dos períodos normais devem organizar o trabalho em turnos.
2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos **normais de trabalho**.
3. Os turnos funcionam sempre em regime de rotação, por forma a que sucessivamente os trabalhadores se substituam em períodos regulares de trabalho.
4. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que prestem serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, devem ser organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório **por um período, que deve equivaler ao turno de serviço**.

Artigo 75= artigo 93 da LV

(Trabalho a tempo parcial)

1. O **trabalhador pode prestar actividades a tempo parcial** obrigando-se em cada semana ou dia a um número de horas que não excede setenta e cinco por cento do período normal de trabalho praticado a tempo inteiro.
2. O **limite de setenta e cinco por cento** pode ser reduzido ou aumentado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. O número de dias ou de horas de trabalho a tempo parcial é fixado por acordo escrito **que estabelece o período de trabalho diário ou semanal a prestar em todos ou alguns dias de semana**, sem prejuízo do descanso semanal.

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

Artigo 76= artigo 94 da LV

(Prestação de trabalho a tempo parcial)

1. **É aplicável ao regime de tempo parcial a actividade que,** pela sua natureza, não implique um trabalho a tempo inteiro.
2. Os trabalhadores a tempo parcial **têm os direitos e deveres dos trabalhadores a tempo inteiro, em igualdade de circunstâncias.**

Secção III

Interrupção da prestação do trabalho

Subsecção I

Direito geral à interrupção

Artigo 77= novo

(Interrupção do trabalho na jornada)

1. **O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas**
2. **Os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer duração e frequência superiores de descanso.**
3. **No horário de trabalho contínuo é obrigatoriamente respeitado um intervalo de descanso não inferior a meia hora.**

Artigo 78= artigo 95 da LV

(Descanso semanal)

1. Todo o trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, **vinte e quanto** horas consecutivas, em princípio, ao Domingo.
2. **Podem ter outro dia de descanso semanal, os trabalhadores:**
 - a) necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos;
 - b) de estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços;
 - c) **dos serviços** de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
 - d) **com actividade cuja natureza se deva exercer ao Domingo.**
3. **O dia de descanso semanal deve ser estipulado, preferencialmente, com carácter sistemático.**
4. **O empregador pode proporcionar o descanso semanal no mesmo dia aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar.**

Artigo 79= artigo 96 da LV

(Feriados)

1. **Os feriados nacionais são dias de suspensão do trabalho para os trabalhadores, em todo o território nacional.**
2. **Sem prejuízo de outros definidos, são feriados nacionais os seguintes:**
 - a) **1 de Janeiro - Ano novo;**
 - b) **3 de Fevereiro - Dia dos Heróis Moçambicanos;**
 - c) **7 de Abril - Dia da Mulher Moçambicana;**
 - d) **1 de Maio - Dia Internacional do Trabalhador;**
 - e) **25 de Junho - Dia da Independência Nacional;**
 - f) **7 de Setembro - Dia dos Acordos de Lusaka;**
 - g) **25 de Setembro - Dia das Forças Armadas;**
 - h) **4 de Outubro - Dia da Paz e Reconciliação Nacional;**
 - i) **25 de Dezembro - Dia da Família.**

3. O direito à suspensão do trabalho não abrange os trabalhadores que exerçam actividades que, pela sua natureza, não possam sofrer interrupção, nomeadamente:

- a) serviços médicos, hospitalares e medicamentos;
- b) abastecimentos de água, energia e combustíveis;
- c) correios e telecomunicações;
- d) serviços funerários;
- e) carga e descarga de animais e géneros alimentares deterioráveis;
- f) controlo do espaço aéreo e meteorológico;
- g) bombeiros;
- h) serviços de salubridade
- i) segurança privada;
- j) indústria de produção em grande escala, estando no regime de laboração contínua;
- k) serviços de produção e comercialização de bens de primeira necessidade;
- l) serviços hoteleiros e de restauração;
- m) serviços de manuseamento portuário e cais de portagem.

4. 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.

5. 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.

6. Com fundamento no interesse público, o Ministro que superintende a área do trabalho pode autorizar actividades, em dias feriados, como trabalho excepcional.

Artigo 80= artigo 97 da LV

(Tolerância de ponto)

1. A tolerância de ponto pode ser de âmbito nacional ou local, quando se circunscreve a uma determinada circunscrição territorial.
2. São tolerâncias de âmbito nacional, nomeadamente:
 - a) a data de votação para eleições gerais e provinciais;
 - b) a data da investidura do Chefe do Estado;
 - c) tarde do dia 31 de Dezembro.
3. São tolerâncias de âmbito local, nomeadamente:
 - a) a data de votação para eleições autárquicas;
 - b) a data de aniversário de cada Vila ou Cidade.
4. Com fundamento no interesse público, podem ser casuisticamente concedidas outras tolerâncias de âmbito nacional ou local.
5. Compete ao Ministro que tutela a área do trabalho conceder a tolerância de ponto, anunciada com a antecedência mínima de dois dias.
6. A concessão da tolerância de ponto confere ao trabalhador o direito de suspender a prestação da actividade laboral, sem perda de remuneração.
7. O direito à suspensão do trabalho na tolerância de ponto segue as regras dos feriados.

Subsecção II

Férias

Artigo 81= artigo 98 da LV

(Direito a férias)

1. O direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser negado.
2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que se referem.
3. Por acordo entre empregador e trabalhador as férias podem ser convertidas por uma remuneração suplementar.

4. O acordo de conversão deve garantir o gozo mínimo de seis dias úteis.

Artigo 82= artigo 99 da LV

(Duração 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.**
- 3. A duração do período de férias de trabalhadores com contrato a prazo certo inferior a um ano e superior a três meses, corresponde a um dia por cada mês de serviço efectivo.**
- 4. Os períodos de férias abrangem os dias de antecipação, adiamento e acumulação de férias.**
- 5. Os períodos de férias não abrangem os dias de descanso semanal complementar e os feriados.**

Artigo 83= artigo 100 da LV

(Plano de férias)

- 1. O empregador, em coordenação como o órgão sindical, deve elaborar o plano de férias.**
- 2. O empregador pode autorizar a permuta do início ou dos períodos de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional.**
- 3. Se a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, o empregador, mediante consulta prévia ao órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente.**

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

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

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

Artigo 84= artigo 101 da LV

(Adiamento e antecipação de férias)

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

2. **Não é permitida a antecipação de mais do que trinta dias de férias.**

Artigo 85 = n.ºs 2 e 3 do artigo 101 da LV

(Acumulação de férias)

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

2. Não é permitida acumulação, no mesmo ano, de mais de sessenta dias de férias, sob pena de caducidade.

3. **A caducidade abrange o número de dias excedentes aos sessenta acumulados, quando por motivo não imputável ao trabalhador.**

Artigo 86= artigo 102 da LV

(Feriados e dias de doença no período de férias)

1. Os feriados que ocorram durante o período de férias não são contados como dias de férias.
2. Os dias de doença não contam como dias de férias, quando a doença, devidamente certificada por entidade competente, se tenha declarado durante o período de férias e o empregador **seja informado num prazo que não exceda 5 dias de calendário.**
3. No caso previsto no número anterior, o trabalhador **reinicia, o gozo** do período de férias em falta, se o empregador não marcar outra data para o seu reinício.

Artigo 87= artigo 107 da LV

(Licença sem remuneração)

O empregador pode conceder ao trabalhador, **a pedido** devidamente justificado, licença sem remuneração pelo tempo a acordar entre as partes, **desde que** não tenha férias por gozar no ano civil.

Subsecção III

Faltas ao trabalho

Artigo 88= artigo 103 da LV

(Conceito e tipos de faltas)

1. **A ausência do trabalhador no local de trabalho, durante o período de prestação de actividade é havido como falta.**
2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:
 - a) cinco dias, por motivo de casamento;

- b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge ou **de quem pública e notoriamente vive como tal**, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto, madrasta, **sogros, genros e noras**;
 - c) dois dias, por motivo de falecimento de tios, primos, sobrinhos, **netos** e cunhados;
 - d) **impossibilidade por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença**;
 - e) as dadas por **trabalhadores acompanhantes** dos filhos ou outros menores sob a sua responsabilidade internados em estabelecimento hospitalar;
 - f) as dadas por convalescença **trabalhadoras** em caso de aborto antes de sete meses anteriores ao parto previsível;
 - g) as ausências do trabalhador, até 30 dias por ano, para prestar assistência a filhos menores de 12 anos, em caso de doença.**
 - h) as autorizadas pelo empregador **para** participação em actividades desportivas e culturais;
4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
5. As faltas justificadas quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de dois dias.
- 6. As faltas por nojo contam-se a partir da data de verificação do óbito ou após o conhecimento e comunicação ao empregador.**

Artigo 89= artigo 104 da LV

(Apresentação à Junta de Saúde)

1. Nas faltas por motivo de doença por um período ininterrupto de mais de quinze dias, o empregador pode **recorrer** à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, **para aferir** a capacidade laboral do trabalhador.

2. O empregador pode, por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador, submeter à Junta de Saúde ou a outras entidades devidamente licenciadas, os trabalhadores **com rentabilidade afectada ou com mais de cinco dias faltas por doença, interpoladas, por trimestre.**
3. **A recusa do trabalhador em apresentar-se à junta de saúde sem justificação válida constitui infracção disciplinar**
4. **O Governo cria e regula o funcionamento de entidades privadas aptas para a certificação da capacidade laboral de trabalhadores.**

Artigo 90= artigo 105 da LV

(Efeitos das faltas e ausências justificadas)

1. As faltas justificadas não **prejudicam o direito à remuneração**, antiguidade e férias do trabalhador.
2. As faltas ou ausências **justificadas** podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.
3. **O empregador pode não remunerar as faltas justificadas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 88.**

Artigo 91= artigo 106 da LV

(Efeitos das faltas e ausências injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam sempre a perda da remuneração correspondente ao período de ausência, o qual é igualmente descontado nas férias e na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.
2. As faltas injustificadas por três dias consecutivos ou seis dias interpolados num semestre ou a alegação de um motivo justificativo comprovadamente falso podem ser objecto de procedimento disciplinar.

3. A ausência não justificada por quinze dias consecutivos constitui presunção de abandono do posto de trabalho, dando lugar ao procedimento disciplinar.
4. Nos casos de ausência não justificada do trabalhador por tempo inferior ao período normal a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta e sujeitos a desconto na remuneração.
5. O empregador pode aplicar o regime das faltas injustificadas por falta de comunicação do trabalhador da impossibilidade de estar presente ao trabalho.

Secção III

Remuneração do Trabalhador

Subsecção I

Regime remuneratório geral

Artigo 92= artigo 108 da LV

(Conceito e princípios gerais)

- 1. O trabalhador tem direito à remuneração, como contrapartida do trabalho.**
2. A remuneração compreende o salário base e todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3. O trabalhador tem direito a receber o salário e a usufruir de regalias iguais por trabalho igual.**
4. O empregador deve incentivar a elevação do nível salarial dos trabalhadores na medida do crescimento da produção, da produtividade, do rendimento do trabalho e do desenvolvimento económico do país.
5. O Governo, ouvida a Comissão Consultiva de Trabalho, estabelece o salário ou os salários mínimos nacionais aplicáveis aos **trabalhadores integrados em sectores de actividade.**

Artigo 93= artigo 109 da LV

(Prestações adicionais ao salário base)

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

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

a) as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, despesas de transporte, de instalação por transferência do trabalhador e outras equivalentes;

b) **os abonos para falhas;**

b) **os subsídios de refeição;**

c) os bónus de natureza extraordinária concedidos pelo empregador;

d) os pagamentos pela prestação de trabalho nocturno;

e) os pagamentos pela prestação de trabalho em condições **anormais;**

f) os bónus condicionados a indicadores de eficiência de trabalho;

g) o bónus de antiguidade;

h) as participações no capital social;

i) as prestações devidas **por** condições excepcionais.

3. O trabalhador não promovido em 5 anos de serviço ou tenha atingido o final da carreira tem direito a um bónus de antiguidade não inferior a 10% do salário base.

4. A base de cálculo da indemnização por cessação do contrato de trabalho integra apenas o salário base e o bónus de antiguidade, **salvo acordo de integração de outras prestações.**

Artigo 94= artigo 110 da LV

(Modalidades de remuneração)

A remuneração pode ter as modalidades seguintes:

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

Artigo 95= artigo 111 da LV

(Remuneração por rendimento)

1. A remuneração por rendimento é feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral, determinados em função da natureza, quantidade e qualidade do trabalho prestado.
2. Esta modalidade de remuneração é aplicável quando a natureza do trabalho, os usos da profissão, do ramo de actividade ou norma, previamente estabelecida, o permitam.
3. O trabalho por peça ou por obra pode ser remunerado por rendimento.

Artigo 96= artigo 112 da LV

(Remuneração por tempo)

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

Artigo 97= artigo n.º 2 do artigo 110 da LV

(Remuneração mista)

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

Artigo 98= artigo 113 da LV

(Forma, lugar, tempo e modo de remuneração)

1. A remuneração deve ser paga:
 - a) em dinheiro ou em espécie, desde que, calculada a preços correntes, não exceda vinte e cinco por cento da remuneração global;

- b) no local de trabalho e durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este, salvo estipulação em contrário;
 - c) em períodos certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, consoante o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2. Os pagamentos em espécie devem ser apropriados ao interesse e uso pessoal do trabalhador ou da sua família, fixando-se mediante acordo.
 3. Os pagamentos efectuam-se directamente ao trabalhador **em meticais** ou através de cheque ou transferência bancária.
 4. No acto de pagamento da remuneração o empregador deve entregar ao trabalhador um documento contendo o nome completo de ambos, a categoria profissional do trabalhador, o período a que remuneração diz respeito, discriminando a remuneração base e as prestações adicionais, os descontos e a importância líquida a receber.

Artigo 99= artigo 114 da LV

(Descontos na remuneração)

1. A remuneração não deve, na pendência do contrato de trabalho, sofrer qualquer desconto ou retenção que não seja expressamente autorizado, por escrito, pelo trabalhador.
2. O disposto no número anterior não se aplica aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, desde que ordenados por lei, decisão judicial transitada em julgado ou por decisão arbitral, ou decorrente da aplicação da multa por **infração disciplinar**.
3. **O empregador** e os trabalhadores podem acordar outros descontos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. Em caso algum o valor total dos descontos pode exceder um terço da remuneração mensal do trabalhador.

5. Não é considerado desconto a retenção do valor pago a título de antecipação do salário.

Subsecção II

Regimes remuneratórios especiais

Artigo 100= artigo 115 da LV

(Remuneração do trabalho extraordinário, excepcional e nocturno)

1. O trabalho extraordinário deve ser pago com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de cinquenta por cento, **quando** prestado até às vinte horas, e de cem por cento, para além das vinte horas até à hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte.
2. O trabalho excepcional deve ser pago com uma importância correspondente à remuneração do trabalho normal, acrescida de cem por cento.
3. O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de vinte e cinco por cento **da remuneração do equivalente trabalho diurno**.
4. **O presente regime de remunerações também se aplica ao trabalho em turnos.**

Artigo 101= artigo 116 da LV

(Remuneração por trabalho a tempo parcial ou estágio)

1. O trabalho em regime de tempo parcial confere o direito a **uma** remuneração correspondente à categoria profissional ou função do trabalhador, proporcional ao tempo efectivamente despendido no trabalho.
2. Os recém-formados auferem, durante o período de estágio laboral pós-formação profissional, uma remuneração não **inferior a** setenta e cinco por cento da remuneração **da categoria** profissional.
3. **Os recém-formados, quando trabalhadores, retomam a** remuneração que vinham auferindo sempre que o valor acordado para o período do estágio seja inferior.

Artigo 102= artigo 117 da LV

(Remuneração para cargos de chefia ou de confiança)

1. O trabalhador nomeado para exercer cargo de chefia ou de confiança auferirá a remuneração correspondente ao cargo e **passa a auferir a remuneração da categoria que ocupava ou que passe a ocupar por cessação de funções.**
2. **Entende-se** por cargo de chefia ou de confiança o de **designação** que, pela natureza das suas funções, é ocupado mediante escolha de entre os trabalhadores que reúnam **adequados** requisitos.
3. Sempre **que o trabalhador aufera uma remuneração** igual ou superior ao do cargo de chefia ou de confiança para o qual for designado, **devem ser acrescidos, pelo menos, vinte por cento**, enquanto se mantiver no exercício do cargo.

Artigo 103= artigo 118 da LV

(Remuneração em isenção de horário de trabalho)

1. O trabalhador isento de horário de **trabalho, com excepção** dos que exerçam cargos de direcção e chefia, tem direito a uma remuneração adicional.
2. Os critérios de fixação de remuneração do trabalhador isento de horário de trabalho devem ser estabelecidos por contrato **individual** ou por instrumento de regulamentação **colectiva**.

Artigo 104= artigo 119 da LV

(Remuneração na substituição e acumulação de funções)

1. O desempenho de actividade em regime de substituição, por período igual ou superior a quarenta e cinco dias, dá direito a receber a remuneração **do substituído, que se for inferior a um acréscimo a acordar pelas partes.**
2. **Quando o trabalhador exerce mais do que uma função de chefia, por período igual ou superior a quarenta e cinco dias**, se não for possível a

substituição deve auferir suplementarmente, pelo menos, vinte e cinco por cento da **remuneração da função**.

Subsecção III

Tutela da remuneração

Artigo 105= artigo 120 da LV

(Garantia salarial)

1. Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, o trabalhador é considerado credor privilegiado em relação às **remunerações devidas do período** anterior à declaração de falência ou de liquidação.
2. As remunerações **devidas são crédito privilegiado a pagar integralmente antes dos credores ordinários reivindicarem a quota-parte**.

Artigo 106= artigo 121 da LV

(Irrenunciabilidade da remuneração)

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

Capítulo III

Suspensão e Cessação da Relação de Trabalho

Secção I

Suspensão da relação de trabalho

Artigo 107= artigo 122 da LV

(Suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador)

1. A relação individual do trabalho considera-se suspensa nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto

que não lhe seja imputável, desde que o impedimento se prolongue por mais de quinze dias, **nomeadamente:**

- a) durante a prestação do **serviço cívico**;
- b) **privação de liberdade ou prisão preventiva.**

2. **Considera-se ainda suspensão contratual o período de licença sem remuneração.**

3. O trabalhador é obrigado a comunicar a **impossibilidade de prestar o trabalho**, sob pena da se lhe aplicação do regime de faltas injustificadas.

4. Durante o **período de suspensão cessam** os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos.

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

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

7. **Pode extinguir-se o** contrato de trabalho a prazo, que atinja o seu termo durante o período de suspensão contratual, **mediante comunicação por escrito.**

8. A não reintegração do trabalhador, em regime de suspensão da relação **trabalho corresponde** a despedimento tácito e sem justa causa, salvo nos casos em que haja impossibilidade objectiva de reintegração **com fundamento na denúncia do contrato pelo trabalhador.**

Artigo 108= artigo 123 da LV

(Suspensão do contrato por motivo respeitante ao empregador)

1. O empregador pode suspender os contratos de trabalho por razões **económicas resultantes de** motivos de mercado, tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que afectem a actividade normal.
2. O empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, os **fundamentos**, indicar a data de início e de duração da suspensão, remetendo simultaneamente cópias dessas comunicações ao ministério que tutela a área do trabalho e ao órgão **sindical**.
3. À suspensão prevista neste artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos **n.ºs 4 e 7 do artigo 107**.
4. **Pode ser determinada a nulidade da suspensão pelos serviços de Inspeção do Trabalho relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores**, quando se verifique a inexistência dos motivos invocados ou a admissão de novos trabalhadores para actividade ou função susceptível de ser exercida pelos trabalhadores suspensos.
5. Durante o período de **suspensão 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, **respectivamente**, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo **praticado no sector de actividade**.
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 devidas indemnizações**.
7. Na data da cessação do contrato de trabalho, o **empregador pagar a indemnização que pode ser** fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.

Durante a vigência da suspensão contratual por motivos referidos no nº 1 do presente artigo, o empregador não pode contratar novos trabalhadores parados 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.

Artigo 109= novo

(Suspensão do contrato por motivos de força maior)

1. A relação individual de trabalho pode ser suspensa nos casos de força maior sempre que, por motivo de catástrofe, guerra, calamidade, estado de emergência, de sítio, afectem a actividade normal.
2. Durante o período de suspensão referido no n.º 1 deste artigo, o trabalhador tem direito a cinquenta por cento da remuneração no primeiro mês e vinte e cinco por cento nos meses subsequentes.
3. É nula a contratação de novos trabalhadores para substituição dos suspensos por motivos de força maior.
4. É admissível a contratação de técnicos especializados em situações de readaptação de actividade.
4. A subsistência do impedimento que torne o empreendimento insustentável, as partes podem acordar a extinção do contrato ou relação de trabalho.
5. 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.
6. À suspensão prevista neste artigo aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 7 do artigo 107 da presente Lei.
7. 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 trabalhadores para actividade ou função susceptível de ser exercida pelos trabalhadores suspensos.

Secção II

Cessação da relação de trabalho

Artigo 110= artigo 124 da LV

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) caducidade;
 - b) acordo revogatório;
 - c) denúncia por qualquer das partes;
 - d) rescisão por qualquer das partes contratantes com justa causa.
2. A cessação da relação de trabalho determina **a extinção do vínculo laboral**.
3. Os efeitos jurídicos da cessação do contrato de trabalho produzem-se a partir do conhecimento da mesma por parte do outro contratante, mediante documento escrito.

Artigo 111= artigo 125 da LV

(Causas de caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos:
 - a) expirado o prazo ou por ter sido realizado o trabalho por que foi estabelecido;
 - b) pela incapacidade superveniente, total e definitiva, de prestação do trabalho ou, sendo aquela apenas parcial, pela incapacidade do empregador a receber, excepto se a incapacidade for imputável ao empregador;

- c) com a morte do empregador em nome individual, excepto se os sucessores continuarem a actividade;
- d) com a reforma do trabalhador;
- e) com a morte do trabalhador;
- f) **revogação do acto administrativo que permite o trabalho em Moçambique, tratando-se de cidadão de nacionalidade estrangeira.**

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

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

Artigo 111= artigo 126 da LV

(Acordo revogatório)

1. O acordo de cessação do contrato de trabalho deve constar de documento assinado por ambas as partes, contendo expressamente a data de celebração do acordo e a de início de produção dos respectivos **efeitos e o acordado relativamente à remuneração, férias e indemnizações.**
2. O trabalhador pode enviar cópia do acordo de cessação da relação de trabalho ao órgão **sindical** ou ao órgão da administração do trabalho, para efeitos de apreciação.
3. O trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita ao empregador, no prazo não superior a sete dias, **devolvendo**, na íntegra e de imediato, o valor que tiver recebido a título de compensação.

Artigo 113= artigo 127 da LV

(Justa causa de rescisão do contrato de trabalho)

1. O empregador ou o trabalhador podem invocar justa causa para rescindir o contrato de trabalho, reconhecendo-se à contraparte o direito de impugnar a justa causa, dentro do prazo de seis meses a contar da data do conhecimento da **rescisão**
2. Considera-se, em geral, justa causa para rescisão do contrato de trabalho os factos ou circunstâncias graves que impossibilitem, moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual estabelecida.
3. A justa causa invocada pelo empregador extingue a relação **individual ou colectiva de trabalho**.
4. Constituem, em especial, justa causa, por parte do empregador a:
 - a) manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço ajustado, verificada após o período probatório;
 - b) violação culposa e grave dos deveres laborais pelo trabalhador;
 - c) detenção ou prisão se, devido à natureza das funções do trabalhador, prejudicar o normal funcionamento dos serviços;
 - d) rescisão do contrato por motivos económicos da empresa, que podem ser tecnológicos, estruturais ou **de mercado**.
5. Constituem, em especial, justa causa, por parte do trabalhador a:
 - a) necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço e não confere direito à indemnização;
 - b) ocorrência de comportamento do empregador que viole culposamente os direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador.
6. A rescisão do contrato de trabalho **por justa causa**, deve ser precedida das formalidades previstas **nos n.ºs 1 a 6 do artigo 117** da presente Lei, sob pena de não ser admissível a prova de justa causa.
7. A **manifesta inaptidão do trabalhador comprovada através da redução continuada de produtividade e de qualidade é apenas admissível quando tiver sido facultado ao trabalhador um período de adaptação não inferior a 60**

dias no posto de trabalho após indução providenciada pelo empregador de acordo com as práticas em uso na empresa.

8. A rescisão do contrato de trabalho, nos termos da alínea **c) do nº 4 do presente artigo** só pode ocorrer não se verificando os pressupostos previstos na **da alínea b) do n.º 1 do artigo 107** da presente Lei e não confere direito a indemnização.

9. **É sempre com justa causa quando um dos contraentes for forçado a rescindir o contrato de trabalho por causa imputável ao outro.**

10. A rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos termos do número anterior, confere ao trabalhador o direito à **indemnização**.

Artigo 114= artigo 128 da LV

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

1. O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, **com justa causa**, mediante comunicação prévia de, pelo menos, sete dias, indicando, expressa e inequivocamente, os factos que a fundamentam.

2. **A rescisão com justa causa do contrato de trabalho por tempo indeterminado, confere ao trabalhador o direito à indemnização** correspondente a quarenta e cinco dias de salário por cada ano de serviço **que pode se fraccionada durante um período não superior a 12 meses.**

3. **A rescisão com justa causa de contrato de trabalho a prazo certo-confere ao trabalhador o direito à indemnização** correspondente às remunerações **vincendas** entre a data da cessação e **a do fim do** prazo do contrato.

4. O trabalhador que infringir o **prazo de comunicação prévia** deve pagar ao empregador uma multa correspondente a vinte dias de salário, a deduzir da indemnização a que tem direito.

Artigo 115= artigo 129 da LV

(Denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador)

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

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

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

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

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

4. O **trabalhador que infringir os prazos de denúncia do contrato de trabalho por tempo indeterminado** deve indemnizar o empregador no valor correspondente à remuneração que auferiria no período de aviso prévio.

Artigo 116= artigo 130 da LV

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

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

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

a) motivos estruturais, os relativos à reorganização ou reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho;

- b) motivos tecnológicos, os referentes à introdução de nova tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização de serviços que pode obrigar à redução de pessoal;
 - c) motivos de mercado, **os associados às dificuldades** de colocação dos bens ou serviços no mercado ou com a redução da actividade.
3. A rescisão do contrato de trabalho, com fundamento nos motivos previstos no número anterior, confere ao trabalhador o direito a indemnização, equivalente a:
- a) trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a **oito** salários mínimos **do sector de actividade**;
 - 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 **mais de oito a dezoito** salários mínimos **do sector de actividade**;
 - c) **cinco dias de salário** por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder **ao valor de mais de dezoito** salários mínimos **do sector de actividade**.
4. Os contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem prever outros critérios ou bases de cálculo de indemnização mais favoráveis ao trabalhador do que os previstos no número anterior.
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.**
6. A rescisão do contrato de trabalho, fundada em razões estruturais ou tecnológicas **ou de mercado**, pode determinar a extinção de um ou mais contratos.

7. Compete aos tribunais ou aos órgãos de mediação e 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.

Artigo 117= artigo 131 da LV

(Formalidades)

1. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, **ao órgão sindical e ao ministério que tutela a área do trabalho, com uma antecedência não inferior a trinta dias.**

2. No decurso do prazo de aviso prévio o empregador fica especificamente obrigado a prestar os esclarecimentos e a fornecer os elementos solicitados pela Inspeção do Trabalho.

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

4. Tratando-se de contrato por tempo indeterminado, a **indenização** é paga nos termos do **n.º 3 do artigo 116** da presente Lei, se ao caso não for aplicável o regime do seu **artigo 119**.

5. O recebimento **de valores de indenização pelo trabalhador** faz presumir a aceitação da rescisão e dos motivos que a fundamentam, bem como a satisfação dos **seus direitos**.

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

Artigo 118= artigo 132 da LV

(Despedimento colectivo)

Por motivos estruturais, económicos, tecnológicos e de mercado, podem ocorrer despedimentos colectivos, com a cessação simultânea ou sucessiva de contratos de trabalho, num período de 3 meses, de:

- a) mais de oito por pequenos empregadores;**
- b) mais de dez nos médios e grandes empregadores.**

Artigo 119= artigo 133 da LV

(Procedimento para despedimento colectivo)

1. Quando o empregador preveja o despedimento colectivo deve informar aos órgãos sindicais e aos trabalhadores abrangidos e comunicar ao ministério que tutela a área do trabalho, antes do processo negocial.
2. A informação aos trabalhadores é acompanhada de:
 - a) descrição dos **motivos para** o despedimento colectivo;
 - b) o número de trabalhadores abrangidos pelo processo.
3. O processo de consulta entre o empregador e o órgão sindical, que não pode durar mais de trinta dias, deve versar sobre os fundamentos do despedimento colectivo, a possibilidade de evitar ou reduzir os seus efeitos, bem como sobre as medidas necessárias para atenuar as suas consequências para os trabalhadores afectados.

Artigo 120= artigo 134 da LV

(Ónus de prova da falta de recursos económicos)

Na impugnação do despedimento colectivo cabe ao empregador o ónus de prova da existência dos motivos estruturais, tecnológicos e de mercado.

Artigo 121= artigo 135 da LV

(Efeitos da improcedência da rescisão)

1. A decisão judicial ou arbitral de nulidade da rescisão do contrato de trabalho com justa causa, por iniciativa do trabalhador, constitui este na obrigação de

pagar ao empregador uma indemnização correspondente à metade da **indemnização**.

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

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

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

Artigo 122= artigo 136 da LV

(Certificado de trabalho)

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

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

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

Capítulo IV

Vicissitudes do Contrato de Trabalho

Secção I

Invalidez do contrato de trabalho

Artigo 123= artigo 51 da LV

(Invalidez do contrato de trabalho)

1. São nulas as cláusulas de qualquer contrato individual de trabalho, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de outras fontes de direito do trabalho que contrariem as disposições imperativas da presente Lei ou de outra legislação **vigente**.
2. A nulidade ou anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.
3. As cláusulas nulas são supridas pelo regime estabelecido nos preceitos aplicáveis nesta Lei e de outra legislação em vigor no país.

Artigo 124= artigo 52 da LV

(Regime de invocação da invalidade)

1. A **invocação de** invalidade do contrato de trabalho é de seis meses, **contados da-celebração**, excepto quando o **objecto seja** ilícito, caso em que é invocável a todo o tempo.
2. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado **produz os efeitos durante o tempo de execução**.

Artigo 125= artigo 53 da LV

(Convalidação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho inválido considera-se **convalidado com a sessão** a causa de invalidade.

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

Secção II

Modificação do contrato de trabalho

Artigo 126= artigo 70 da LV

(Princípio geral)

1. As relações jurídicas de trabalho podem ser modificadas por acordo das partes ou mediante decisão unilateral do empregador, **quando permitido por lei**.
2. Sempre que a modificação do contrato resultar de decisão unilateral do empregador é obrigatória a consulta prévia do órgão **sindical** e a sua comunicação ao órgão da administração do trabalho.

Artigo 127= artigo 71 da LV

(Fundamentos da modificação)

1. A modificação das relações de trabalho pode fundar-se em:
 - a) requalificação profissional do trabalhador decorrente da introdução de novas tecnologias, de novos métodos de trabalho ou da necessidade de reocupação do trabalhador, para efeitos de aproveitamento das suas **capacidades**, em caso de acidente ou doença profissional;
 - b) reorganização administrativa ou produtiva da empresa;
 - c) alteração das circunstâncias em que se **fundou o contrato**;
 - d) mobilidade geográfica da empresa;
 - e) caso de força maior.

2. Cabe ao empregador o ónus de prova dos fundamentos da modificação do contrato perante o órgão de administração do trabalho, judicial ou de arbitragem.

Artigo 128= artigo 72 da LV

(Alteração do objecto do contrato de trabalho)

1. O trabalhador deve desempenhar a actividade definida no objecto do contrato, salvo se se verificarem os fundamentos previstos na presente Lei ou mediante o acordo das partes.

2. Em casos de força maior ou necessidades produtivas imprevisíveis, por acordo, o empregador pode atribuir ao trabalhador, pelo tempo necessário, não superior a seis meses, tarefas não compreendidas no objecto do contrato.

2A. No acordo define-se a remuneração ou a posição hierárquica do trabalhador que, em princípio, não podem ser inferiores às do contrato.

Artigo 129= artigo 123 da LV

(Alteração das condições de trabalho)

1. É admissível a modificação das condições de trabalho, por acordo das partes, com o fundamento na alteração das circunstâncias, necessidade da subsistência da relação de trabalho, melhoria da situação do empregador, adequada organização dos seus recursos ou competitividade no mercado.

2. A modificação das condições de trabalho não pode implicar diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador.

Artigo 130= artigo 74 da LV

(Mobilidade geográfica do empregador)

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

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

Artigo 131= artigo 75 da LV

(Transferência do trabalhador)

1. O empregador pode, **em documento fundamentado, com antecedência de trinta dias**, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, quando ocorrerem **circunstâncias ligadas à organização**.
2. A transferência do trabalhador a título definitivo só é **admitida nos** casos de mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta serviços.
3. A **transferência do trabalhador que implique a mobilidade de que resulte prejuízo sério, como seja a separação do agregado familiar, carece de acordo**.
4. **Na falta de acordo**, o trabalhador pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho e **receber a indemnização**.
5. **São por conta do empregador quaisquer encargos** directamente impostos pela **transferência incluindo** as que decorrem da mudança de residência e do seu agregado familiar do trabalhador, **finda a missão**.
6. A transferência temporária do trabalhador não pode exceder seis meses, salvo se exigências justifiquem a dilação até um ano.

Artigo 132= novo

(Mobilidade do trabalhador)

Não se considera transferência a mera mobilidade do trabalhador, em serviço, num raio não superior a 50 quilómetros.

Artigo 133= artigo 76 da LV

(Mudança de empregador)

1. **Com a mudança do empregador**, pode o trabalhador transitar para o novo empregador.
2. A mudança de empregador pode determinar a cessação do contrato ou relação de trabalho, havendo justa causa, sempre que **o trabalhador**:
 - a) estabeleça um acordo com o transmitente para manter-se ao serviço deste;
 - b) no momento da transmissão, tendo completado a idade da reforma, ou por reunir os requisitos para beneficiar da respectiva reforma, a requeira;
 - c) tenha falta de confiança ou receio fundado sobre a idoneidade do adquirente; d) saiba que o adquirente tenha intenção de mudar ou venha a mudar o objecto da empresa, nos doze meses subsequentes, se essa mudança implicar uma alteração substancial das condições de trabalho.
3. Havendo transmissão de uma empresa ou estabelecimento de um empregador para outro, os direitos e obrigações, incluindo a antiguidade do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho e do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho existentes passam para o novo empregador.
4. O novo titular da empresa ou estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas no último ano de actividade da unidade produtiva anterior à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado, nos termos da lei, à data da referida transmissão.
5. O regime da transmissão de empresa ou estabelecimento é aplicável, com as necessárias adaptações **à de cedência** de parte da empresa ou estabelecimento, cisão e fusão de empresas, cessão de exploração ou arrendamento de estabelecimento.

7. Os trabalhadores têm a faculdade de, no prazo de sessenta dias, reclamarem créditos, sob pena de caducidade do direito de os exigir.
8. Em caso de rescisão do contrato de trabalho fundada em comprovado prejuízo sério decorrente da mudança de empregador, assiste ao trabalhador o direito à indemnização.

Artigo 134= artigo 77 da LV

(Procedimento)

1. Recai sobre o transmitente e o adquirente o dever de prévia informação aos trabalhadores e consulta os órgãos sindicais dos motivos, data e consequências da transmissão.
2. O adquirente e o transmitente podem mandar afixar um aviso nos locais de trabalho comunicando aos trabalhadores a faculdade de, no prazo de sessenta dias, reclamarem os seus créditos, sob pena de caducidade do direito de os exigir.
3. Em caso de rescisão do contrato de trabalho fundada em comprovado prejuízo sério decorrente da mudança de empregador, o trabalhador tem o direito à indemnização.

Artigo 135= artigo 78 da LV

(Cedência ocasional de trabalhador)

1. Pode ocorrer a cedência ocasional de trabalhador quando se disponibiliza, eventual e temporariamente, para o cessionário de quem passa a subordinar-se mesmo mantendo o vínculo contratual com o cedente.
2. A cedência ocasional de trabalhadores só é permitida quando regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. A prestação de actividade em regime de cedência ocasional do trabalhador depende da verificação cumulativa dos seguintes pressupostos:
 - a) existência de um contrato de trabalho entre o empregador cedente e o trabalhador cedido;

- b) a **cedência visar** fazer face a aumento de trabalho ou a mobilidade de trabalhadores;
- c) consentimento escrito do trabalhador cedido;
- d) **duração inferior a três anos e, nos casos do contrato a prazo certo, não poder ser além do seu termo.**

4. O trabalhador é cedido ocasionalmente, mediante a **celebração de um acordo** entre o cedente e o cessionário, **em que conste a concordância e a garantia do regresso terminada a cedência.**

5. Verificando-se a inobservância dos requisitos previstos no n.º 3 do presente artigo, assiste ao trabalhador o direito de optar pela integração na empresa cessionária **pela indemnização solidariamente paga pelo cessionário e pelo cedente.**

Capítulo V

Processo Disciplinar

Secção I

Infracções disciplinares

Artigo 136= n.º1 do artigo 66 da LV

(Conceito de infracções disciplinares)

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

Artigo 136 = artigo 66 da LV

(Tipificação de infracções disciplinares)

1. São infracções disciplinares, nomeadamente:

- a) o incumprimento do horário de trabalho ou das tarefas atribuídas;
- b) a falta de comparecimento ao trabalho, sem justificação válida;
- c) a ausência do posto ou local de trabalho no período de trabalho, sem a devida autorização;

- d) a desobediência a ordens legais ou instruções decorrentes do contrato de trabalho e das **normas que o regem**;
- e) a falta de respeito aos superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros ou do superior hierárquico ao seu subordinado, no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- f) a injúria, ofensa corporal, maus tratos ou ameaça a outrem no local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- g) a quebra culposa da produtividade do trabalho;
- h) abuso de funções ou a invocação do cargo para a obtenção de vantagens ilícitas;
- i) a quebra do sigilo profissional ou dos segredos da produção ou dos serviços;
- j) o desvio, para fins pessoais ou alheios ao serviço, de equipamentos, bens, serviços e outros meios de trabalho ou a utilização indevida do local de trabalho;
- k) a danificação, destruição ou deterioração culposa de bens do local de trabalho;
- l) a falta de austeridade, o desperdício ou esbanjamento dos meios materiais e financeiros do local de trabalho;
- m) a embriaguez ou o estado de drogado e o consumo ou posse de estupefacientes ou substâncias psicotrópicas no posto ou local de trabalho ou no desempenho das suas funções;
- n) o furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas no local de trabalho ou durante a realização do trabalho;
- o) o abandono do lugar;
- p) **o assédio**.

2. Considera-se assédio, qualquer comportamento inconveniente, por actos ou omissão, com palavras ou silêncio, praticado no local de trabalho ou fora dele, com a

finalidade de abalar, causar perturbação ou constrangimento atingir a dignidade, desestabilizar a saúde física e psíquica do trabalhador, originando ambiente intimidativo, discriminatório, humilhante, vexatório e hostil para a obtenção de favorecimento ou vantagem.

3. Quando o **assédio** seja praticado pelo empregador ou seu mandatário, confere ao trabalhador o direito à indemnização de vinte vezes o salário mínimo do sector de actividade, sem prejuízo de procedimento judicial.

Artigo 138= novo

(Exclusão de infracção disciplinar)

Não constitui infracção disciplinar a desobediência do trabalhador a uma ordem ilegal ou que contraria a ordem pública, os bons costumes ou os direitos e garantias legais ou convencionais.

Artigo 139= artigo 63 da LV

(Tipificação das sanções disciplinares)

1. O empregador pode **aplicar as seguintes** sanções disciplinares:

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

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

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

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

Artigo 140= artigo 64 da LV

(Gradação das sanções disciplinares)

1. A medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção cometida e atender ao grau de culpabilidade do infractor, à conduta profissional do trabalhador e, em especial, às circunstâncias em que se produziram os factos.
2. Pela mesma infracção disciplinar não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.
3. **O dever de reparação dos prejuízos causados pela conduta dolosa ou culposa do trabalhador não é considerada como uma sanção disciplinar.**
4. A infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional, comprometa o cumprimento **da actividade do trabalhador**, provoque prejuízo ao empregador ou à economia nacional ou, por qualquer outra forma, ponha em causa a subsistência da relação jurídica de trabalho.
5. A aplicação das **sanções** disciplinares, previstas nas alíneas c) a f) do n.º 1 do artigo anterior, **se não devidamente fundamentada pode ser impugnada**, no prazo de seis meses.

Artigo 141= artigo 65 da LV

(Aplicação de sanção disciplinar)

1. A aplicação de qualquer sanção disciplinar, **salvo a admoestação verbal e repreensão registada**, deve ser precedida de prévia instauração do processo disciplinar com as seguintes fases:

- a) a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado;
- b) a eventual resposta do trabalhador;
- c) parecer do órgão sindical;
- d) relatório do instrutor;
- e) decisão.

2. Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador.

3. 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.

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**.

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

6. A prescrição suspende-se durante o período de licença de maternidade e de paternidade ou durante o período em que o trabalhador se encontre privado de liberdade, ou por doença que o impossibilite de comparecer ao trabalho.

Secção II

Processo disciplinar

Artigo 142= n.ºs 2 e 3 do artigo 67 da LV

(Fases do processo disciplinar)

1. A aplicação de qualquer sanção disciplinar, salvo a admoestação verbal e repreensão registada, deve ser precedida de prévia instauração do processo disciplinar com as seguintes fases:

- a) fase de acusação em que o trabalhador é notificado dos factos de que é acusado;
- b) fase de defesa com a eventual resposta do trabalhador;
- c) parecer do órgão sindical;
- d) relatório do instrutor;
- e) decisão.

2. O processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, nos casos em que não seja conhecido o autor ou a infracção por ele cometida.

3. O processo de inquérito não pode exceder os noventa dias, suspendendo-se o prazo de prescrição da infracção.

Artigo 143= alíneas a), b) e c) do artigo 67 da LV

(Procedimento disciplinar)

1. Para a acusação, com a excepção dos casos de licença de parentalidade, em que a contagem do prazo inicia depois do termo da licença, o empregador tem trinta dias, após a data do conhecimento da infracção, para remeter ao trabalhador e ao órgão sindical uma nota de culpa escrita, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador;

2. **A contagem do prazo indicado na alínea anterior inicia no termo da licença de maternidade ou paternidade.**
3. **Para a defesa, após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de quinze dias, para responder, por escrito e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição ou diligências de prova.**
4. **Findo o prazo referido no número anterior, o processo é remetido ao órgão sindical competente para emitir o parecer, no prazo de cinco dias úteis.**
5. **Transcorrido o prazo referido no número anterior o empregador tem o prazo de vinte e cinco dias para comunicar, por escrito, ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e **fundamentadamente** os factos contidos na nota de culpa dados como provados.**

Artigo 144= n.ºs 4, 5, 6, 7 do artigo 67 da LV

(Início do Procedimento disciplinar)

1. **O processo disciplinar considera-se iniciado a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador.**
2. **O empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de remuneração, para não prejudicar o decurso normal do processo disciplinar.**
3. **A recusa da recepção da nota de culpa, deve ser confirmada na própria nota de culpa, pela assinatura de dois trabalhadores, um dos quais, preferentemente, membro de órgão sindical.**
4. **Em caso de processo disciplinar instaurado contra trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, ou em manobras dilatórias para a recepção da nota de culpa é lavrado e afixado edital, em lugar de estilo, durante quinze dias, convocando o trabalhador para receber a nota de culpa e advertindo que o prazo para a defesa conta a partir daquela data.**

5. Considera-se a de comunicação ao trabalhador a data da afixação do edital.

6. É proibida a notificação de trabalhadores, para responder a processo disciplinar, através da comunicação social.

Artigo 145= n.º1 do artigo 67 da LV

(Despedimento por infracção disciplinar)

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, **torne insustentável** a subsistência da relação de trabalho, **pode determinar a pena de despedimento.**

Artigo 146= artigo 68 da LV

(Causas de invalidade do processo disciplinar)

1. O processo disciplinar é inválido sempre que:

a) não for observada alguma formalidade legal, nomeadamente a falta dos requisitos da nota de culpa, **falta de notificação**, a falta de audição, a não publicação de edital, ou a falta de não remessa dos autos ao órgão sindical, ou a não fundamentação da decisão do processo disciplinar;

b) se verifique **uma infundada** a não realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador;

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

2. As causas de invalidade do processo **disciplinar podem** ser sanadas até ao encerramento do processo disciplinar ou até dez dias após o seu conhecimento.

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

4. Constitui nulidade **insuprível a prescrição da infracção, do procedimento disciplinar, a caducidade, a violação do prazo de comunicação da decisão ao**

trabalhador e ao órgão sindical e a impossibilidade de defesa do trabalhador arguido por não lhe ter sido dada a oportunidade de conhecimento da nota de culpa.

Artigo 147= novo

(Abuso do poder disciplinar)

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

- a) reclamação de violação dos direitos, liberdades e garantias;**
- b) recusa o de cumprimento de ordem ilegal ou que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias;**
- c) exercício ou candidatura a funções sindicais ou similares comunicadas ao empregador.**

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

Artigo 148= novo

(Efeitos do abuso do poder disciplinar)

1. A sanção disciplinar aplicada com abuso de poder disciplinar é ilícita e condena o empregador a uma indemnização correspondente a:

- a) Pagamento de um mês do salário do trabalhador se a sanção aplicada for a de admoestação verbal ou de repreensão registada;**
- b) Pagamento de cinco vezes do valor do salário do trabalhador nos casos de suspensão, multa e despromoção.**

2. Tratando-se da medida disciplinar de despedimento, o trabalhador é reintegrado ou o pagamento do dobro da indemnização, nos termos dos nºs 3 e 5 do artigo 150.

Artigo 149= novo

(Ilicitude de despedimento)

O despedimento é ilícito sempre que:

- a) For promovido por razões políticas, filiação sindical, ideológicas, religiosas, ainda que dissimuladas;
- b) For promovido com inobservância das formalidades legais.

Artigo 150= artigo 69 da LV

(Impugnação do despedimento)

1. A declaração da ilicitude do despedimento pode ser feita pelo tribunal ou por um **órgão de arbitragem laboral**, em acção proposta pelo trabalhador.
2. A acção de impugnação do despedimento deve ser apresentada no prazo de seis meses a contar da data do despedimento.
3. Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador deve ser reintegrado no seu posto de trabalho e pagas as remunerações vencidas desde a data do despedimento até ao máximo de seis meses, sem prejuízo da sua antiguidade.
4. Na pendência ou como acto preliminar da acção de impugnação de despedimento, pode ser requerida a providência cautelar de suspensão de despedimento, no prazo de trinta dias a contar da data da cessação do contrato.
5. Por opção expressa do trabalhador ou quando circunstâncias objectivas impossibilitem a sua reintegração, o empregador deve pagar indemnização ao trabalhador calculada nos termos do **n.º 2 do artigo 114** da presente Lei.

Secção III

Mediação

Artigo 151= artigo 186 da LV artigo 184 da LV

(Conciliação e mediação laboral)

1. **Os conflitos laborais emergentes das relações laborais podem ser submetidos à conciliação e mediação laboral** antes da remessa à arbitragem ou aos tribunais do trabalho.
2. O pedido de mediação deve indicar a matéria controvertida e fornecer os elementos susceptíveis de ajudar o mediador na resolução do conflito e respectiva fundamentação.

Artigo 152= artigo 187 da LV

(Processo de mediação)

1. O órgão de mediação e arbitragem nomeia, nos três dias subsequentes ao recebimento da solicitação da sua intervenção, o mediador que deve comunicar às partes a data, hora e local de mediação.
2. O período de mediação não deve exceder trinta dias, a contar da data do pedido da mesma, salvo se as partes acordarem um período mais longo.
3. **No conflito de trabalho**, verificando-se a falta de comparência injustificada do órgão **sindical ou da entidade empregadora**, na sessão de mediação, o mediador pode prorrogar até ao máximo de trinta dias o prazo **previsto no número anterior**.
4. Se a parte que solicitou a mediação não comparecer no dia da audiência para a mediação sem motivo justificado, o mediador deve arquivar o processo, e se a falta de comparência for da outra parte, o mediador deve remeter oficiosamente o processo para a arbitragem, sendo a parte faltosa obrigada a pagar uma multa fixada pelo centro de mediação e arbitragem.
5. O mediador pode solicitar às partes ou outras entidades competentes, os dados e informações julgados necessários, bem como efectuar contactos com as

partes, em conjunto ou em separado, ou recorrer a qualquer outro meio adequado à resolução do conflito.

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

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

Secção IV

Arbitragem laboral

Artigo 153= artigo 188 da LV

(Tipos de arbitragem)

1. A arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória.
2. A arbitragem é voluntária sempre que for acordada pelas partes.
3. A arbitragem voluntária segue o regime dos **artigos 190 a 193** da presente Lei e da legislação específica que regulamente a arbitragem laboral.

Artigo 154= artigo 189 da LV

(Arbitragem obrigatória)

1. Quando no conflito laboral esteja envolvida uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, a arbitragem pode ser tornada obrigatória, por decisão da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, ouvido o ministro que tutela a área de trabalho.
2. O processo de arbitragem obrigatória segue, com as necessárias adaptações, o regime dos artigos 206e seguintes da presente Lei.

Artigo 155= artigo 190 da LV

(Designação de árbitro ou constituição de comité arbitral)

1. O comité arbitral é constituído por três elementos, designando cada uma das partes o seu árbitro e sendo o terceiro, que preside, apontado pelo órgão de mediação e arbitragem laboral.
2. Todos os centros de mediação e arbitragem laboral devem comunicar à Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral sobre a matéria em litígio, o início e o termo da arbitragem.
3. Não devem ser designados como árbitro gerentes, directores, administradores, representantes, consultores e trabalhadores do empregador envolvidos na arbitragem, bem como todos aqueles que tenham nela interesse financeiro directo ou relacionado com qualquer das partes.
4. O disposto no número anterior aplica-se também aos cônjuges **ou os que vivem em união de facto**, parentes em linha recta ou até ao terceiro grau da linha colateral, aos afins, adoptantes e adoptados das entidades referidas.

Artigo 156= artigo 191da LV

(Processo de arbitragem)

1. As partes podem submeter à arbitragem a matéria controvertida, se o conflito não for resolvido durante a mediação.
2. Se apenas uma das partes submeter à arbitragem a matéria controvertida, a outra parte tem de aceitar submeter-se a esse meio de resolução extrajudicial do conflito.
3. Nos cinco dias subsequentes à solicitação da arbitragem, o órgão de conciliação, mediação e arbitragem nomeia o árbitro, que é presidente nos casos de arbitragem feita por um comité arbitral, e comunica às partes a data, hora e local da arbitragem.
4. Nos casos de arbitragem realizada por comité arbitral, o órgão de mediação e arbitragem notifica as partes em conflito para, no prazo de três dias, cada uma nomear o árbitro de sua escolha.

5. O árbitro ou o comité arbitral deve conduzir o processo de arbitragem conforme julgar conveniente para resolver o conflito de forma justa e célere, devendo tomar em consideração o mérito do mesmo e as formalidades mínimas exigíveis.
6. Sob o poder discricionário do árbitro, na determinação dos procedimentos apropriados, qualquer das partes em conflito pode produzir provas, arrolar testemunhas, formular perguntas e apresentar o respectivo argumento.
7. As partes em litígio podem fazer-se representar pelo organismo sindical, associação de empregadores ou por mandatários.
8. O árbitro ou o comité arbitral deve proferir a decisão arbitral, por escrito, com a respectiva fundamentação, no prazo de trinta dias a contar do último dia da audiência das partes.
9. O árbitro ou o comité arbitral envia a cópia da decisão arbitral a cada uma das partes, bem como ao órgão de conciliação, mediação e arbitragem local e ao ministério que tutela a área do trabalho, para efeitos de depósito, nos quinze dias subsequentes à tomada da decisão.
10. O árbitro ou o comité arbitral pode, oficiosamente ou a pedido das partes, corrigir qualquer erro material contido na decisão proferida.

Artigo 157= artigo 192 da LV

(Apoio técnico na arbitragem)

1. O comité arbitral ou árbitro pode solicitar às partes e aos organismos ou serviços estatais competentes, os dados e as informações que julgue necessárias para a tomada de decisão.
2. Os custos da arbitragem voluntária são suportados pelas partes nos termos e condições por elas acordadas e, na falta de acordo, em partes iguais.
3. O comité arbitral ou árbitro não deve tomar decisão sobre a repartição das despesas da arbitragem, salvo se uma das partes ou o seu representante tiver agido de má fé.

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

Artigo 158= artigo 193 da LV

(Decisão arbitral)

1. A decisão arbitral proferida ao abrigo da presente Lei é vinculativa e deve respeitar a legislação em vigor, e ser depositada de acordo com o regulamento dos centros de mediação e arbitragem laboral.
2. A decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma **sentença judicial** e constitui título executivo.
3. **Da decisão arbitral é admitido recurso de anulação interposto perante o tribunal do trabalho competente.**

TÍTULO IV

Regimes Especiais de Trabalho

Capítulo I

Tipos de Trabalho em especial

Secção I

Tipos

Artigo 159= artigo 3 da LV

(Tipos de trabalho)

Seguem um regime especial, nomeadamente, os seguintes tipos de trabalho:

- a) **artístico;**
- a) **desportivo;**
- b) **doméstico;**
- c) **no domicílio;**
- d) **marítimo;**

- e) mineiro;
- f) portuário;
- g) rural;
- h) segurança privada.

Secção II

Trabalho artístico

Artigo 160= novo

(Sujeitos do trabalho artístico)

1. O empregador de trabalho artístico pode ser pessoa física ou colectiva, devidamente licenciada, que tiver ao serviço trabalhadores para a produção de obra de arte, realização de espectáculos, programas, produções ou mensagens publicitárias.
2. Considera-se trabalhador artístico:
 - a) o que cria, interpreta ou executa obra de carácter cultural de qualquer natureza para efeito de exibição, ~~ou~~divulgação, por qualquer meio;
 - b) o técnico que, mesmo em carácter auxiliar, participa, de actividade profissional ligada directamente à elaboração, registo, apresentação ou conservação de obra de arte, programas, espetáculos e produções;
 - c) o figurante que é a pessoa convocada para se colocar em local e horário determinados, não ocasionalmente, para participar, individual ou colectivamente para uma actividade.
3. Não é considerado trabalhador artístico, o técnico em espetáculos que presta serviços a empresa de radiodifusão.

4. A utilização de trabalhador empregador temporário obriga o tomador de serviço, solidariamente, pelo cumprimento das obrigações legais e contratuais.

Artigo 161= novo

(Contratação de trabalho artístico)

1. O contrato de trabalho artístico contém obrigatoriamente:
 - a) qualificação das partes contratantes;
 - b) prazo de vigência;
 - c) natureza da função profissional, com definição das obrigações respectivas;
 - d) título do programa, espetáculo ou produção, ainda que provisório, com indicação do personagem nos casos de contrato por tempo determinado;
 - e) locais de actuação do contratado, inclusive os opcionais;
 - f) jornada de trabalho, com especificações do horário e intervalo de repouso;
 - g) remuneração e forma de pagamento;
 - h) disposição sobre eventual inclusão do nome do contratado no crédito de apresentação, cartazes, impressos e programas;
 - i) dia de folga semanal;
 - j) ajuste sobre deslocações;
 - k) período de realização de trabalhos complementares, inclusive dublagem, quando posteriores à execução do trabalho de interpretação.
2. A cláusula de exclusividade não impedirá o trabalhador de prestar actividades diversas desde que não haja prejuízo para o empregador.
3. Nas mensagens publicitárias filmadas para cinema, televisão ou para serem divulgadas para o público por outros veículos, deve constar do contrato de trabalho:

- a) nome do produtor, do anunciante e, se houver, da agência de publicidade para quem a mensagem é produzida;
 - b) tempo de exploração comercial da mensagem;
 - c) produto, a marca, a denominação do beneficiário do serviço ou evento a ser promovido;
 - d) meios de comunicação e praças de exibição da mensagem;
 - e) tempo de duração da mensagem e suas características, devendo ser mencionada eventual variação percentual.
4. Na prestação de actividade artística com pluralidade de trabalhadores, o empregador pode celebrar um contrato com o representante por eles indicado, com a indicação individualizada de cada um.
 5. A impossibilidade de prestação da actividade artística por um trabalhador não implica a extinção do contrato de trabalho, salvo quando tal situação impossibilite a continuação da actividade.
 6. O empregador pode substituir o trabalhador para prestação de serviço caracteristicamente eventual, por prazo não superior a 7 dias consecutivos, sendo vedada a utilização desse mesmo profissional, nos 60 dias subseqüentes.
 7. O trabalhador artístico por prazo determinado não pode rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indemnizar o empregador dos prejuízos que desse facto lhe resultarem.
 8. Na rescisão sem justa causa e na cessação do contrato de trabalho o trabalhador artístico pode ser assistido pelo órgão sindical representativo.

Artigo 162= novo
(Direitos especiais)

1. Nenhum trabalhador artístico pode ser obrigado a interpretar ou participar em trabalho passível de por em risco a sua integridade física ou moral.
2. Em caso de superveniente perda de aptidão para a actividade artística, o empregador pode atribuir ao trabalhador outras funções compatíveis com as qualificações profissionais.
3. Aos filhos de trabalhador artístico cuja actividade seja itinerante é assegurada a transferência da matrícula e consequente vaga nas escolas públicas mediante apresentação de certificado da escola de origem.
4. Considera-se um direito especial o penhor legal sobre o equipamento e todo o material de propriedade do empregador, pelo valor das obrigações não cumpridas.

Artigo 163= novo

(Jornada de trabalho)

1. A duração da jornada do trabalho artístico-é de:
 - a) 6 horas diárias, com limitação de 30 semanais para a radiodifusão, fotografia e gravação;
 - b) 6 horas diárias para cinema;
 - c) 8 sessões semanais para teatro, a partir da estreia e duração das sessões;
 - d) 6 horas diárias, com limitação de 36 horas semanais para circo e variedades;
 - e) 6 horas diárias, com limitação de 40 horas semanais para dublagem;
 - f) sem limitação, para a pintura, escultura e literatura, desde que seja garantido o adequado descanso.
2. O trabalho prestado fora das limitações previstas será considerado extraordinário.
3. A jornada normal será dividida em duas partes, nenhuma das quais poderá exceder de 4 horas, respeitado o intervalo.

4. É computado como trabalho efectivo o tempo em que se exija a presença do trabalhador, nomeadamente, ensaios, pesquisa, estudo, actividades promocionais e de divulgação e ainda outros trabalhos de preparação ou finalização.

Artigo 164= novo

(Remuneração)

1. O salário mínimo do trabalho artístico não deve ser inferior ao mínimo do sector financeiro.
2. O salário mínimo do trabalhador artístico não pode incluir os direitos autorais e conexos decorrentes da actividade.
3. No exercício concomitante de funções dentro de uma mesma actividade, será assegurado ao trabalhador artístico um adicional mínimo de 25% pela função acumulada, tomando-se por base a função mais bem remunerada.
4. É vedada a acumulação de mais de duas funções em decorrência do mesmo contrato de trabalho.
5. No trabalho a ser executado fora do local constante do contrato de trabalho, correm por conta do empregador as despesas de transporte, alimentação e hospedagem.
6. O fornecimento de recursos indispensáveis ao cumprimento das tarefas contratuais pelo empregador não pode ser parte da remuneração

Secção III

Trabalho desportivo

Artigo 165= novo

(Sujeitos contratuais)

1. No contrato de trabalho desportivo são sujeitos o empregador, o agente e o praticante.
2. O contrato de trabalho desportivo é celebrado por um prazo mínimo de uma época desportiva.

Artigo 166= novo

(Forma do contrato desportivo)

A validade do contrato desportivo depende da redução à forma escrita e assinado pelas partes, devendo constar:

- a) identificação, nacionalidade e datas de nascimento;
- b) actividade que o agente desportivo se obriga a prestar;
- c) montante de remuneração;
- d) direitos de imagem;
- e) seguro obrigatório;
- f) data de início de produção de efeitos;
- g) vigência;
- h) data de celebração.

Artigo 167= novo

(Remuneração)

Quando a remuneração for constituída por uma parte certa e outra variável, do contrato deve constar a indicação da parte certa e, se não for possível determinar a parte variável, o estabelecimento das formas que esta pode revestir, bem como os critérios de cálculo.

Secção IV

Trabalho doméstico

Artigo 168= novo

(Conteúdo de trabalho doméstico)

1. O empregador pode contratar um trabalhador para, com carácter regular, prestar a si, seu agregado familiar ou equiparado, actividades de culinária, tratamento de roupa, limpeza, arrumação, assistência a pessoas, jardinagem ou e outras prestadas ao domicílio.
2. Não se considera trabalho doméstico a prestação de actividades previstas no número anterior, quando se realizem de forma acidental, intermitente, com autonomia ou voluntariamente.

Artigo 169= novo

(Idade para o trabalho)

1. É admissível a contratação de menores com idade igual ou superior a 15 anos.
2. Mediante autorização expressa do representante legal podem ser admitidos ao trabalho doméstico menores que tenham completado a idade de 12 anos, desde que seja garantida a escolaridade obrigatória.

Artigo 170= novo

(Contrato de Trabalho Doméstico)

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a prazo certo e incerto.
2. O contrato de trabalho doméstico não está sujeito a forma escrita, salvo quando se destine à prestação de trabalho por tempo determinado.

Secção V

Trabalho no domicílio

Artigo 171= novo

(Conteúdo do trabalho no domicílio)

1. Considera-se trabalho no domicílio a actividade, com carácter regular, com dependência económica do empregador, exercida pelo trabalhador na sua residência.
2. O trabalhador no domicílio pode ser coadjuvado na prestação de actividade por membros do agregado familiar, desde que não seja prejudicada a escolaridade obrigatória.
3. O trabalho no domicílio não pode ser prestado para actividades sujeitas à greve, redução temporária ou de suspensão do contrato.

Artigo 172= novo

(Deveres das partes)

1. O empregador tem o dever de:
 - a) respeitar a privacidade, os tempos de descanso e de repouso do do trabalhador no domicílio e do agregado familiar;
 - b) com antecedência mínima de vinte e quatro horas, comunicar das visitas de controlo da actividade, respeito das regras de segurança e saúde ou utilização e funcionamento dos equipamentos.
2. As visitas a que alude o número anterior são feitas nos dias normais de trabalho, entre as 9 e as 17 horas;
3. O trabalhador não pode dar à matéria-prima e ao equipamento fornecidos pelo empregador da actividade uso diverso do inerente à prestação.

Artigo 173= novo

(Remuneração)

Na determinação da remuneração do trabalho no domicílio, deve atender-se: cumulativamente, a:

- a) **salário mínimo do sector de actividade;**
- b) **tempo médio de execução do bem ou serviço;**
- c) **encargos do trabalhador inerentes ao exercício da actividade, nomeadamente relativos à energia, água, comunicações, aquisição e manutenção de equipamentos.**

Artigo 174= novo

(Cessação do contrato)

1. **Salvo acordo em contrário, a falta de trabalho que origine a inactividade do trabalhador por prazo superior a 60 dias consecutivos implica a caducidade do contrato a partir desta data, desde que o beneficiário da actividade comunique por escrito a ocorrência.**
2. **Em caso de cessação do contrato, é obrigatória a devolução dos instrumentos e outros bens pertencentes ao beneficiário da actividade, sendo o trabalhador civil e criminalmente responsável pelos danos causados pela violação das obrigações de fiel depositário.**

Artigo 175= novo

(Compensação e indemnização)

O trabalhador tem direito à compensação ou à indemnização nos termos das disposições do contrato trabalho por tempo determinado ou indeterminado.

Artigo 176= novo

(Segurança social)

O trabalhador no domicílio e o empregador são abrangidos pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.

Secção VI

Trabalho Marítimo

Artigo 177= novo

(Âmbito)

1. As relações jurídicas do trabalho marítimo podem ser celebradas entre proprietários, armadores ou seus representantes e trabalhadores marítimos nacionais e estrangeiros para prestar serviços a bordo de embarcações nacionais ou estrangeiras, estaleiros navais, plataformas marítimas e afins que se dediquem a actividades ligadas à vida do mar.
2. As regras desta secção não se aplicam aos tripulantes de quaisquer embarcações.

Artigo 178= novo

(Empregador marítimo)

1. O empregador marítimo é o armador representado pelo comandante a bordo da embarcação que exerce a autoridade e direcção sobre os tripulantes.
2. Os deveres do comandante da embarcação para com os tripulantes, e vice-versa, começam com a assinatura do rol de matrícula e cessam com a entrega do bilhete de desembarque.

Artigo 179= novo

(Requisitos para o trabalho marítimo)

Para o exercício do trabalho marítimo, o trabalhador deve possuir:

- a) certificado médico válido para exercer as actividades do mar;
- b) cédula marítima ou licença especial de embarque;
- c) contrato de trabalho marítimo.

Artigo 180= novo

(Forma do Contrato de trabalho marítimo)

1. O contrato de trabalho marítimo está sujeito à forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes e conter, obrigatoriamente, as seguintes cláusulas:
 - a) identificação do armador ou seu representante e do trabalhador marítimo;
 - b) categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
 - c) nome da embarcação em que exercerá a actividade;
 - d) duração do contrato e condições da sua renovação;
 - e) salário do trabalhador marítimo e fórmula eventualmente utilizada para o calcular;
 - f) férias anuais pagas ou fórmula eventualmente utilizada para a calcular;
 - g) condições do termo do contrato;
 - h) prestações em matéria de protecção e de segurança social;
 - i) direito do marítimo ao repatriamento.
2. É da competência do armador que pode delegar no comandante da embarcação, a celebração do contrato com os trabalhadores marítimos, qualquer que seja a sua categoria.

Artigo 181= novo

(Duração do contrato de trabalho marítimo)

1. O contrato de trabalho marítimo pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por prazo certo e incerto.
2. Os contratos para uma só viagem não são renováveis e convertem-se em contratos por tempo indeterminado quando excedem o período de duração da viagem.
3. A celebração do contrato de trabalho marítimo a prazo incerto só é admitida nos seguintes casos:

- a) **Substituição de trabalhador que, por qualquer razão, esteja temporariamente impedido de prestar a sua actividade;**
- b) **Execução de tarefas que visem responder ao aumento excepcional ou anormal da produção, bem como a realização de actividade sazonal;**
- c) **Execução de actividades que não visem a satisfação de necessidades permanentes do armador;**
- d) **Execução de actividades não permanentes.**

Artigo 182= novo

(Direitos especiais do trabalhador marítimo)

São direitos especiais do trabalhador marítimo, de entre outros:

- a) **beneficiar de medidas apropriadas de protecção, segurança e higiene a bordo, aptas a assegurar a sua integridade física, mental e moral;**
- b) **ser repatriado no término do contrato de trabalho;**
- e) **ter assegurados o alojamento condigno a bordo da embarcação, a expensas do empregador;**
- d) **ter assegurado o fornecimento, a bordo, de alimentos de valor nutricional e quantidade que satisfaçam as necessidades tendo em conta as suas ~~origens~~ práticas culturais e religiosas;**
- e) **seguro colectivo com risco agravado para efeitos de acidente de trabalho e doenças profissionais.**

Artigo 183= novo

(Deveres do trabalhador marítimo)

São deveres do trabalhador marítimo:

- a) **não abandonar o seu posto de trabalho sem prévia autorização do armador;**

- b) não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- c) zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- d) garantir um trabalho organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

Artigo 184= novo

(Alteração do objecto do contrato de trabalho marítimo)

1. O trabalhador marítimo deve exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sem prejuízo dos direitos e deveres decorrentes das categorias a que posteriormente ascender.
2. Quando, a navegar, se verifique o impedimento de um tripulante e o comandante considere imperioso preencher o seu lugar, pode utilizar para o efeito outro tripulante de categoria diferente—até à chegada ao próximo porto.

Artigo 185= novo

(Transferência do tripulante)

1. A actividade do pessoal da marinha mercante, de pesca e de recreio pode ser prestada a bordo de qualquer embarcação do mesmo armador, se as partes assim acordarem por escrito.
2. Na falta de acordo, assiste ao tripulante a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização por rescisão de contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos da presente Lei.

Artigo 186= novo

(Transmissão da empresa armadora)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para o armador pode transmitir-se ao adquirente da empresa.
2. O adquirente da empresa armadora é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas no último ano, anterior à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores marítimos, cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados no prazo de sessenta dias após terem tomado conhecimento da transmissão.

Artigo 187= novo

(Da assistência médica e medicamentosa)

Todo trabalhador marítimo tem direito a assistência médica e medicamentosa por conta do armador quer esteja em terra.

Artigo 188= novo

(Escolha da época de férias)

A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o armador e o marítimo.

Artigo 189= novo

(Local de concessão de férias)

1. Salvo acordo das partes, as férias são concedidas pelo armador no porto de armamento, na sede do armador ou no porto de recrutamento.
2. O trabalhador marítimo tem direito a passagens para e do local de férias, por conta do armador, quando sejam concedidas em local diferente do porto de recrutamento.

3. A duração das viagens não será incluída no período de férias, salvo se o trabalhador marítimo utilizar meio de transporte mais demorado do que o escolhido pelo armador.

Artigo 190= novo

(Contratos a prazo por duração da viagem)

1. Quando o trabalhador marítimo tenha sido contratado por um prazo correspondente à duração provável da viagem, o contrato permanece válido, ainda que expirado tal prazo:
 - a) por todo o tempo que for preciso para, fazendo só as escalas indispensáveis, completar a viagem do contrato;
 - b) em caso de naufrágio, até estarem concluídos os trabalhos relativos à salvação de pessoas e bens;
 - c) em casos de acidentes ou motivo de força maior, até que a embarcação seja posta em segurança;
 - d) até a embarcação estar admitida à livre prática, fundeada, amarrada ou descarregada no porto, onde o contrato deva terminar, salvo estipulação em contrário.
2. O contrato caduca, porém, quando os factos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior ocorrerem antes de expirado o prazo convencionado.
3. Quando o contrato com o comandante para uma viagem caduque, porque esta não se pode realizar antes ou depois do seu início, por causa de guerra, bloqueio, embargo ou qualquer outro caso de força maior relativo à embarcação ou à carga, o comandante tem direito a receber os vencimentos ganhos até ao dia em que esse facto ocorreu acrescidos de um mês.
4. Se os vencimentos do comandante forem fixados por viagem inteira ou de ida e volta, o que lhe é devido é calculado, tendo por base a totalidade dos vencimentos, e será pago proporcionalmente

aos serviços prestados e à parte da viagem efectuada.

Secção VII

Trabalho Mineiro

Artigo 191= novo

(Relação de trabalho)

1. A idade mínima de admissão ao trabalho mineiro é de dezoito anos.
2. É vedado o trabalho mineiro a mulheres gestantes, puérperas, lactantes e portadores de:
 - a) patologias crónicas e descompensados nomeadamente cardíacos, renais, respiratórios, neurológicos e com distúrbios mentais;
 - b) deficiência neuro músculo esquelética;
 - c) deficiência auditiva acima dos 50 decibéis;
 - d) deficiência de visão abaixo de 6/10.

Artigo 192= novo

(Uso de boas práticas)

O empregador deve actuar de acordo com as boas práticas da indústria de modo a garantir o bem-estar, saúde e segurança dos trabalhadores.

Artigo 193= novo

(Duração do trabalho)

1. Podem ser adoptados regimes mais adaptados ao sector que não podem exceder as doze horas por dia nem cinquenta e seis horas por semana, com descanso compensatório ao trabalhador.
2. O período de trabalho efectivo em minas subterrâneas não pode exceder os limites máximos de turno diário.

3. O período de trabalho em plataformas marítimas não pode exceder 30 dias consecutivos podendo o empregador, invocando uma necessidade excepcional e temporária, prolongar o trabalho por mais 7 dias, tendo direito o trabalhador a um acréscimo de 100% à remuneração normal.

Artigo 194= novo

(Medidas de protecção especiais)

1. O empregador deve adoptar medidas de protecção especiais para a prevenção de inundações, incêndios, desmoronamento de terras e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, e outros fenómenos e garantir os primeiros socorros.
2. Nas plataformas marítimas o empregador deve garantir:
 - a) equipa constituída por médico ou enfermeiro especializado em emergências médicas;
 - b) sala equipada para a prestação de primeiros socorros;
 - c) sala para examinar os doentes;
 - d) medicamentos do formulário nacional.
3. O trabalhador tem o direito a seguro colectivo com risco agravado contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.
4. O trabalhador pode requerer a rescisão do contrato de trabalho, com direito à indemnização pelo não cumprimento do descrito nos números anteriores.

Artigo 195= novo

(Fornecimento de refeições)

O empregador deve fornecer refeições diárias gratuitas a todos os trabalhadores ao seu serviço.

Secção VIII

Trabalho portuário

Artigo 196= novo

(Conteúdo do trabalho portuário)

O trabalho portuário é o prestado para o transporte e movimentação de cargas de navios compreendendo nomeadamente:

- a) estiva;
- b) conferência;
- c) carga ou descarga de mercadorias;
- d) transbordo;
- e) movimento e arrumação de mercadorias em caís, terminais, armazéns e parques;
- f) formação e composição de unidades de cargas;
- g) recepção, armazenagem e expedição de mercadorias;
- h) peamento e despeamento de cargas;
- i) engate e desengate;
- j) recolha de amostras; e
- k) actividades conexas.

Artigo 197= novo

(Idade mínima)

Não é admissível a contratação para o trabalho portuário a menores de dezoito anos.

Artigo 198= novo

(Contrato de trabalho portuário)

1. O contrato de trabalho portuário pode ser por tempo a prazo certo ou incerto.
2. O contrato de trabalho portuário não está sujeito à forma escrita quando tenha por objecto actividades de movimentação de carga com duração não superior a noventa dias.

Artigo 199= novo

(Remuneração)

A remuneração do trabalho portuário pode ser na base do rendimento, no tempo de ocupação ou misto.

Artigo 200= novo

(Seguro colectivo)

O empregador portuário deve garantir um seguro colectivo com risco agravado aos trabalhadores.

Secção IX

Trabalho Rural

Artigo 201= novo

(Noção)

- 1. Considera-se trabalhador rural a pessoa que com carácter regular, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza agroeconómica sob dependência de um empregador.**
- 2. Empregador rural é pessoa física ou jurídica que habitualmente, com carácter profissional, permanente ou temporário, directamente ou através de terceiros executa ou explora uma actividade ou serviços de natureza agroeconómica não compreendida na exploração turística rural ancilar.**

Artigo 202= novo

(Responsabilidade solidária)

Sempre que um ou mais e empregadores estiverem sob direcção, controle ou administração de outro, ou mesmo que detenham autonomia, integrem grupo económico serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de trabalho.

Artigo 203= novo

(Contratação)

1. O trabalhador pode ser contratado por tempo certo, incerto ou indeterminado.
2. Considera-se contrato a tempo certo o que tenha a duração de uma variação estacional da actividade agrária, podendo corresponder a uma safra.

Artigo 204= novo

(Remuneração)

1. Ao trabalhador rural maior de dezesseis anos é assegurado salário mínimo igual ao do adulto.
2. Ao trabalhador com idade inferior a dezesseis anos deve ser assegurado um salário superior à metade do estabelecido para o adulto na mesma função.
3. A cessão de moradia e bens destinados à produção para subsistência da família do trabalhador não constituem remuneração.

Artigo 205= novo

(Deduções)

1. Salvo disposição legal ou judicial, serão nulas as deduções à remuneração do trabalhador rural que expressamente não haja consentido.
2. O empregador pode fazer descontos, calculados sobre o salário mínimo, não superiores a:
 - a) 10% pelo fornecimento de alimentação em quantidade e valor nutricional adequados, atendidos os usos e costumes do trabalhador;
 - b) 30% sobre os adiantamentos de salários.
3. Com a rescisão ou término do contrato de trabalho, o trabalhador é obrigado a desocupar a moradia.

Artigo 206= novo

(Direito ao descanso)

1. Em trabalho rural contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatório um intervalo para repouso, não computando na duração do trabalho.
2. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.
3. Ao trabalhador rural menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Artigo 207= novo

(Higiene e segurança)

Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de higiene e segurança.

Artigo 208= novo

(Responsabilidade social)

O empregador rural que mantenha a seu serviço mais de cem agregados familiares deve garantir o acesso ao ensino para as crianças em idade escolar.

Secção X

Trabalho de Segurança Privada

Artigo 209= novo

(Empregador)

1. É empregador para segurança privada quem está habilitado e licenciado a exercer funções de protecção, vigilância, controlo e segurança de pessoas, bens e serviços e à prevenção da prática de crimes.

2. É igualmente considerado empregador, nos termos do número anterior, quem desenvolve actividades de consultoria ou de formação profissional do pessoal de segurança.

Artigo 210= novo

(Trabalhador)

1. O trabalhador de segurança pode ser designado de vigilante, agente ou guarda.
2. O vigilante, para além da nacionalidade moçambicana, deve reunir cumulativamente os seguintes requisitos específicos de admissão e permanência na actividade:
 - a) mais de 21 anos;
 - b) cumprimento do serviço militar;
 - c) certificado comprovativa de condições mínimas de aptidão física, mental e psicológica para o exercício das funções;
 - d) registo criminal que comprove não ter sido condenado por sentença transitada em julgado pela prática de crime doloso contra a vida, contra a integridade física, contra a reserva da vida privada, contra o património, contra a vida em sociedade, designadamente, o crime de falsificação, contra a segurança das telecomunicações, contra a ordem e tranquilidade públicas, contra a autoridade pública, como os crimes de resistência e de desobediência à autoridade pública, por crime de detenção de arma proibida, ou por qualquer outro crime doloso punível com a pena de prisão superior a 2 anos, sem prejuízo da reabilitação judicial;
 - e) certidão de frequência, com aproveitamento, de curso de formação numa escola reconhecida pelo Ministério que superintende a Polícia de Moçambique;
 - f) certificado que atesta idoneidade e comportamento moral e cívico.

3. Não é trabalhador de segurança privada, nos termos do número anterior:
- a) porteiro de hotelaria;
 - b) porteiro ou quem faz a gestão e monitorização de sistemas de segurança, vigilância e controlo de acessos em espaços para fins habitacionais ou serviços.

Artigo 211= novo

(Deveres do empregador)

O Empregador deve garantir aos trabalhadores:

- a) cartão profissional;
- b) uniformes, distintivos, símbolos e marcas;
- c) avaliação médica e psicológica periódica;
- d) formação profissional inicial, de actualização e complementar. des

Artigo 211= novo

(Regras de conduta)

No exercício da atividade de segurança privada, o trabalhador deve:

- a) respeitar os direitos fundamentais e demais direitos dos cidadãos;
- b) manter uma conduta íntegra;
- c) manter uma atitude discreta e resiliente;
- d) não manter ligações com atividades ilícitas;
- e) não constituir factor de perturbação para a ordem pública;
- f) prestar assistência às pessoas em perigo.

Artigo 213= novo

(Direitos do trabalhador)

1. São direitos especiais do trabalhador:

- a) Ser submetido cumulativamente a avaliação médica e psicológica, por entidade reconhecida pelo Ministério que de superintende a área de saúde;
 - b) apresentar recurso da decisão no prazo de 30 dias após a emissão do atestado médico ou do certificado de avaliação psicológica considerando-o inapto.
2. Se a inaptidão comprovadamente se dever ao empregador, se um acordo não for atingido, o trabalhador tem o direito de rescisão do contrato por justa causa.

Capítulo II

Modalidades de trabalho

Artigo 214= artigo 3 da LV

(Tipificação das modalidades)

Os diversos tipos de trabalho podem ser exercidos nas modalidades de:

- a) **avença;**
- b) **empreitada;**
- c) **intermitente;**
- d) **regime livre;**
- e) **sazonal;**
- f) **teletrabalho;**
- g) **regime temporário.**

Secção I

Trabalho avençado

Artigo 215= n.º3 do artigo 21 da LV

(Trabalho em regime avença)

1. O empregador pode celebrar contrato com trabalhador para prestar actividades na modalidade de avença ou tarefa, cumulativamente, quando:
 - a) se revele inconveniente o recurso a qualquer modalidade da relação jurídica de trabalho;
 - b) O trabalho seja realizado, em regra, por um trabalhador com autonomia e em regime livre;
 - c) não integram o normal processo produtivo ou de serviço, nem preenchem o período normal de trabalho.
2. O trabalho em avença tem como objecto a execução de trabalhos específicos, de natureza excepcional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido.

Artigo 216= novo

(Conteúdo do contrato)

O contrato de avença tem como objecto prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, com remuneração certa e periódica, podendo cessar a todo o tempo, por iniciativa de qualquer das partes, com aviso prévio de 30 dias, sem obrigação de indemnização, mesmo quando celebrado com cláusula de prorrogação tácita.

Secção II

Trabalho em empreitada

Artigo 217= novo

(Âmbito)

1. Constitui contrato de empreitada todas as relações de trabalho subordinado estabelecidas entre o empreiteiro, que é o empregador, de obra ou serviço e complementares e os respectivos trabalhadores.
2. Não se aplica o regime de contrato de empreitada às relações estabelecidas entre o empreiteiro e subempreiteiros e o dono da obra.

Artigo 218= novo

(Forma de contrato de empreitada)

1. A admissão do trabalhador em regime de empreitada efectiva-se mediante a celebração de contrato individual de trabalho reduzido à forma escrita com as seguintes cláusulas obrigatórias:
 - a) identificação completa do empreiteiro e do trabalhador;
 - b) categoria profissional, tarefas e actividades acordadas;
 - c) local de trabalho;
 - d) montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;
 - e) data de início da execução do contrato;
 - f) menção expressa do prazo incerto do contrato de trabalho;
 - g) data da celebração do contrato e, sendo o prazo certo, da respectiva cessação; bem como a
 - h) causa extintiva nos contratos a prazo incerto;
 - i) assinaturas legíveis das partes contratantes, devendo a do empreiteiro ser aposta o carimbo da empresa.
2. O empreiteiro pode contratar trabalhadores de agências de emprego.

Secção III

Trabalho intermitente

Artigo 219= novo

(Contrato de trabalho intermitente)

1. O trabalhador pode ser contratado para o trabalho intermitente.
2. Considera-se trabalho intermitente aquele cuja actividade é feita de forma descontínua ou variável, com alternância de períodos determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de actividade do trabalhador e do empregador.

3. O contrato de trabalho intermitente é celebrado por tempo indeterminado e não conta para efeitos de antiguidade, o período de inactividade.

Artigo 220= novo

(Forma e conteúdo do contrato de trabalho intermitente)

1. O contrato de trabalho intermitente está sujeito à forma escrita e deve conter:
 - a) identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
 - b) indicação do número anual de horas ou dias de trabalho mínimo de actividade, nunca inferior a 180 dias;
 - c) a remuneração por hora, dia ou por mês, modo e periodicidade de pagamento.
2. Um contrato de trabalho intermitente não escrito presume a inexistência de período de inactividade.
3. É considerado contrato de trabalho intermitente de 180 dias todo o celebrado com prazos inferiores.

Artigo 221= novo

(Período de prestação do trabalho)

1. As partes podem estabelecer a duração da prestação de trabalho consecutiva ou interpolada, os horários de início e de termo de cada período
2. O empregador deve informar sobre o início da prestação com a antecedência mínima de 15 dias.
3. A violação do disposto no número anterior constitui contravenção.

Artigo 222= novo

(Direitos do trabalhador intermitente)

1. O trabalhador em regime de contrato de trabalho intermitente tem os direitos gerais dos trabalhadores, reconhecidas especificidades inerentes do modelo contratual.
2. No decurso do período de inactividade, o trabalhador pode prestar actividades para outros empregadores
3. No decurso do período de inactividade, as partes mantêm os direitos, deveres e garantias fixados no contrato excepto os inerentes à efectiva prestação da actividade e à remuneração.

Secção IV

Trabalho livre

Artigo 223= artigo 21 da LV

(Trabalho em regime livre)

1. Qualquer empregador pode assinar um contrato com o trabalhador na modalidade de regime livre, permanente, periódica ou intermitentemente, não fixando os períodos de prestação de serviço ou de inatividade, em determinadas horas, dias ou meses.
2. Considera-se trabalho livre a actividade exercida, sem quaisquer limitações convencionais, nomeadamente de horários ou de tarefas, para a concepção e apresentação de ideias e de projectos para prosseguir e atingir os objectivos genéricos ou concretos definidos pelo empregador.

Artigo 224= novo

(Registo de direitos autorais)

O trabalhador na modalidade regime livre pode registar os direitos autorais ou conexos dos resultados das actividades realizadas.

Secção V

Trabalho sazonal

Artigo 225= novo

(Actividades em trabalho sazonal)

Trabalho sazonal pode ser realizado em actividade agrícola, produção animal, caça, floresta e pesca, turismo, alojamento, restauração e similares, indústria alimentar, comércio, construção e transportes terrestre, com a duração não superior a 60 dias., não estando sujeito à forma escrita.

Artigo 226= novo

(Duração e forma de contrato)

- 1. A duração total de trabalho a termo com o mesmo empregador superior a 60 dias de trabalho no ano civil deve ser convertida à forma escrita.**
- 2. Em caso de violação do disposto dos números anteriores, o trabalhador considera-se contratado, pelo menos , pelo prazo de seis meses, contados da data do primeiro contrato a celebrado ao abrigo dos mesmos preceitos.**

Secção VI

Teletrabalho

Artigo 227= novo

(Teletrabalho)

É admissível a prestação de actividade laboral sob autoridade e direcção de empregador, em regime de teletrabalho, com o recurso a meios e tecnologias de informação e comunicação, mediante remuneração.

Artigo 228= novo

(Forma e conteúdo do contrato em regime teletrabalho)

1. O teletrabalho está sujeito à celebração de contrato com as seguintes cláusulas:
 - a) identificação, assinaturas e domicílio do empregador e do trabalhador;
 - b) categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas, com a menção do regime de teletrabalho;
 - c) duração do contrato e período normal de trabalho;
 - d) montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;
 - e) data de início da execução do contrato de trabalho;
 - f) pertença dos meios de trabalho bem como a responsabilidade pelo pagamento das despesas de instalação e de manutenção;
 - g) responsabilidade tributária;
 - h) indicação do estabelecimento ou sector e do responsável hierárquico.
2. O trabalhador em regime de teletrabalho pode transitar para um outro regime de trabalho por celebração de novo contrato.
3. Na falta de indicação da propriedade dos meios de trabalho presumem-se do empregador que assegura a instalação, a manutenção e o pagamento das despesas de utilização.
4. A violação do disposto no n.º 1 do presente artigo constitui contravenção.

Artigo 229= novo

(Direitos e deveres do trabalhador em regime de teletrabalho)

1. O trabalhador em regime de teletrabalho usufrui dos direitos reservados aos demais trabalhadores desde que sejam compatíveis com a natureza do trabalho, nomeadamente:

- a) remuneração em função da quantidade e qualidade do trabalho realizado;
- b) tratamento igual aos demais trabalhadores relativamente à formação e promoção ou carreiras profissionais, segurança e saúde no trabalho, reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e outras condições de trabalho;
- c) não ser isolado, devendo o empregador manter contactos regulares com o trabalhador;
- d) privacidade, devendo o empregador respeitar o período de descanso bem como proporcionar um ambiente laboral;
- e) fiscalização da actividade durante o período normal de trabalho.

2. O trabalhador contratado em regime de teletrabalho cumpre os deveres dos trabalhadores compatíveis com a natureza do trabalho, nomeadamente:

- a) Observar as normas relativas à utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;
- b) Não usar os instrumentos fornecidos pela entidade empregadora para fim diverso do que se destinam;
- c) Comparecer no estabelecimento do empregador sempre que for solicitado;

Artigo 230= novo

(Estrangeiros e apátridas em teletrabalho)

A contratação de estrangeiros ou apátridas em regime de teletrabalho subordina-se às regras gerais de trabalhadores estrangeiros.

Secção VIII

Trabalho temporário

Subsecção I

Regras gerais

Artigo 231=artigo 80 e 83 da LV

(Admissibilidade de trabalho temporário)

- 1. O trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações seguintes:**
 - a) vacatura de posto de trabalho;**
 - b) necessidade intermitente de mão-de-obra;**
 - d) realização de projecto temporário.**
- 2. Não é permitido trabalho temporário para satisfação de necessidades ocorridas por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.**
- 3. Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a e utilização de trabalho temporário.**

Artigo 232= novo

(Empregador temporário)

- 1. O trabalho temporário é prestado por quem é contratado por um empregador devidamente licenciado para a cedência de trabalhadores remunerados.**
- 2. O exercício da actividade de empregador de trabalho temporário é regulado pelo Governo.**
- 3. O exercício da actividade de empregador de trabalho temporário é autorizado pelo Ministério que superintende a área de trabalho.**

Artigo 233=artigo 80 da LV

(Forma e conteúdo de contrato)

1. O contrato de trabalho temporário está sujeito à forma escrita com a indicação do motivo justificativo dos factos que o integram.
2. O contrato de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.
3. Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado por tempo indeterminado.

Artigo 234= novo

(Forma e conteúdo de contrato de trabalho para cedência temporária)

O contrato de trabalho para cedência temporária está sujeito à forma escrita com a indicação explícita de:

- a) aceitação de cedência temporária a utilizadores;
- b) descrição genérica das funções a exercer;
- c) qualificação profissional adequada;
- d) área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
- e) retribuição mínima durante as cedências que ocorram.

Subsecção II

Intermediação de emprego

Artigo 235= artigo 79 da LV

(Agenciamento de Emprego)

1. O Governo regula a actividade privada de intermediação entre a oferta e a procura e de promoção da colocação de candidatos a emprego, sem fazer parte das decorrentes relações de trabalho.
2. A regulação define o objecto, os requisitos de acesso à actividade, as obrigações e o regime de fiscalização e enumera os direitos dos candidatos a emprego.

Artigo 236= novo

(Formalidades de contrato para o estrangeiro)

A cedência de trabalhador para o estrangeiro deve conter obrigatoriamente:

- a) identificação do agente, número de identificação de Registo de Entidades Legais, representante, licença da actividade, endereço;
- b) identificação do utilizador, representante, endereço, natureza do trabalho, duração do contrato e salário base;
- c) identificação do trabalhador: nome, filiação, cônjuge ou familiar de primeiro grau, local, data de emissão e de validade do passaporte, Província, distrito, bairro e rua de residência fixa, contactos e meio de transporte.

Artigo 237= artigo 80 da LV

(Contrato de trabalho temporário)

1. O contrato de trabalho temporário é celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador que se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a actividade a um utilizador.
2. O contrato de trabalho temporário está sujeito à forma escrita, deve ser assinado pela empresa de trabalho temporário e pelo trabalhador.
3. O trabalhador temporário deve ser incluído na relação nominal dos trabalhadores da empresa do trabalho temporário-

4. O empregador de trabalho temporário pode celebrar contratos de cedência de trabalhadores com um utilizador no estrangeiro, visado pelo Ministério que superintende a área de trabalho.

Artigo 238= artigo 81 da LV

(Contrato de utilização)

1. O empregador de trabalho temporário pode celebrar contrato de utilização pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição de utilizador, um ou mais trabalhadores temporários.

2. O contrato de utilização deve conter, entre outras cláusulas as seguintes:

- a) os motivos do recurso ao trabalho temporário;
- 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;
- c) a descrição do posto de trabalho a **preencher a qualificação profissional**;
- d) o local e período normal de trabalho;
- e) a retribuição devida pelo **utilizador à empresa de trabalho temporário**;
- f) o início e duração do contrato;
- g) a data da celebração do contrato.

3. O contrato de utilização para o estrangeiro deve ser visado pelo Ministério que superintende a área de trabalho e garantir a 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.

3.É convertido para o de tempo indeterminado o contrato de utilização que não revista a forma escrita nem a indicação dos motivos do recurso ao trabalho temporário.

4. O trabalhador, se não pretender a conversão do contrato, pode optar, nos trinta dias após o início da prestação da actividade ao utilizador, por uma indemnização.

5. São solidariamente responsáveis pela garantia dos direitos do trabalhador previstos no contrato de trabalho o empregador de trabalho temporário não licenciado e o utilizador.

Artigo 239= artigo 82 da LV

(Justificação do contrato de utilização)

1. Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do utilizador justificativas do **contrato de utilização** as seguintes:

- a) substituição directa ou indirecta do trabalhador ausente ou que, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) **substituição do trabalhador com acção de apreciação da licitude do despedimento pendente;**
- c) **substituição do trabalhador** em licença sem remuneração;
- d) substituição do trabalhador a tempo inteiro que passe a prestar trabalho a tempo parcial;
- e) **preenchimento de vacatura** de postos de trabalho, quando já decorra o processo de **recrutamento;**
- f) actividades sazonais **ou de ciclo de produção irregular;**
- g) acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- h) execução de tarefa ocasional ou serviço determinado e não duradouro;
- i) execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;

- j) provisão de serviços de segurança, manutenção, higiene, limpeza, alimentação e outros serviços complementares ou sociais inseridos na actividade corrente do empregador;
- k) desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente do empregador;
- l) necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da actividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse, semanalmente, metade do período normal de trabalho praticado no utilizador;
- m) necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia.

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

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

Artigo 240= artigo 83 da LV

(Regime dos contratos de trabalho temporário e de utilização)

1. Aos contratos de trabalho temporário e de utilização aplicam-se, com as necessárias adaptações, os regimes do contrato de trabalho a prazo.
2. Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho do utilizador no que respeita ao modo, lugar,

duração e suspensão da prestação de trabalho, disciplina, segurança, higiene, saúde e acesso aos equipamentos sociais.

4. O utilizador deve informar à **empresa de trabalho temporário** e ao trabalhador sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto, **bem como** à necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica específica.

5. O utilizador fixa o horário do trabalhador temporário **e o período de férias.**

6. A **empresa de trabalho temporário** pode conferir ao utilizador o exercício do poder disciplinar, salvo para efeitos de aplicação da sanção de despedimento.

7. **O trabalhador temporário pode adoptar o regime de pluritralho.**

TÍTULO V

Organização dos Trabalhadores e dos Empregadores

CAPÍTULO I

Direitos Colectivos e Relacoes Coletivas de Trabalho

Secção I

Princípios gerais

Artigo 241= artigo 137 da LV

(Direito de associação)

1. Aos trabalhadores e aos empregadores é assegurado, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, o **direito de livre associação e filiação** para a promoção e defesa dos direitos e **interesses próprios**.
2. As **associações de trabalhadores e de empregadores** podem constituir organizações de nível superior que se podem filiar e estabelecer relações em organizações internacionais congéneres.

Artigo 242= artigo 138 da LV

(Princípio da autonomia e independência)

1. É vedado aos empregadores, individualmente ou através de interposta pessoa, promover a constituição, manutenção **ou funcionamento**, por quaisquer meios, **de** estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer forma, intervir na organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.
2. As **associações de representação dos empregadores e dos trabalhadores** são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de outras formas de representação da sociedade civil, sendo proibida qualquer **forma de ingerência** na sua organização e **direcção e financiamento**.

3. **As associações dos trabalhadores e dos empregadores** devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar o exercício de **direitos dos seus associados**.

Artigo 243= artigo 139 da LV

(Objectivos)

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

- a) defender e promover a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos seus associados;
- b) participar na elaboração de legislação de trabalho e na definição e execução das políticas sobre trabalho, emprego, formação e aperfeiçoamento profissionais, produtividade, salário, protecção, higiene **e segurança no trabalho e social**;
- c) exercer, nos termos legalmente estabelecidos, o direito de negociação colectiva;
- d) **colaborar com** a Inspecção do Trabalho no controlo da aplicação da legislação do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) fazer-se representar em organizações, conferências internacionais e outras reuniões sobre assuntos laborais;
- f) **emitir** parecer sobre relatórios e outros documentos relacionados com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho;
- g) promover actividades pertinentes ao cumprimento dos compromissos e obrigações assumidas pelo país em matéria laboral.

Artigo 244= artigo 140 e 141 da LV

(Autonomia administrativa, financeira e patrimonial)

1. Na prossecução dos seus objectivos, **as associações de trabalhadores e de empregadores** gozam do direito de celebrar contratos e adquirir, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis e **deles dispor**.
2. Na prossecução dos seus objectivos, **as associações de trabalhadores e de empregadores** gozam da faculdade de angariar recursos financeiros e **deles disporem**.
3. As organizações sindicais ou de empregadores gozam do direito de elaborar os seus estatutos, de eleger os seus representantes, de organizar a sua gestão e actividade e de formular os seus programas de acção.
4. As organizações sindicais ou de empregadores devem respeitar, na sua organização e funcionamento, os princípios democráticos, nomeadamente:
 - a) **organizar eleições periódicas e;**
 - b) **fixar a duração dos mandatos;**
 - c) **promover a participação dos seus membros em todos os aspectos da actividade da organização.**

Artigo 245= artigo 142 da LV

(Protecção da liberdade Sindical)

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

- a) subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se **filiar** ou de **retirar-se de uma associação sindical** daquela em que se tenha inscrito;
- b) aplicar uma sanção movida do facto de o trabalhador ter participado ou ter promovido **o exercício dos direitos;**
- c) transferir ou, por qualquer modo, prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à **participação em órgãos de associações.**

Artigo 246= artigo 143 da LV

(Liberdade de adesão)

1. É livre a adesão do trabalhador ou do empregador nos respectivos organismos representativos, sendo proibida qualquer discriminação em **virtude de não filiação**.
2. É **ilícita a instituição de um sistema de cobrança obrigatória de quaisquer quotas**.
3. O **órgão sindical pode apresentar, a relação nominal dos trabalhadores sindicalizados, assinada por cada trabalhador, para a retenção dos descontos na fonte pelo empregador**.
4. A **declaração de um trabalhador deficiente visual, ou que não saiba escrever, deve ser assinada a rogo, por terceiros contendo os elementos de identificação de ambos, sendo indispensável a impressão digital do próprio**.

Secção II

Sujeitos das Relações Clectivas de Trabalho

Artigo 247= artigo 153 da LV

(Representação dos trabalhadores)

1. As organizações **sindicais estruturaram-se livremente** em delegado sindical, **comité sindical, sindicato**, união, federação ou confederação geral.
2. Para a defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:
 - a) delegado sindical – órgão representativo dos trabalhadores nas pequenas empresas;
 - b) comité sindical ou de empresa – órgão de base, representativo do sindicato no estabelecimento ou empresa;
 - c) sindicato – associação de trabalhadores para a promoção e defesa dos seus direitos, interesses sociais e profissionais;
 - d) união – associação de sindicatos de base regional;

e) federação – associação de sindicatos da mesma profissão ou do mesmo ramo de actividade;

f) confederação geral – associação nacional de sindicatos.

3. O **exercício** dos direitos sindicais compete ao órgão sindical imediatamente superior ou à comissão de trabalhadores eleita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito por um mínimo de vinte por cento do total dos trabalhadores, **ao órgão sindical do local de trabalho ou ao imediatamente superior.**

Artigo 248= artigo 154 da LV

(Atribuições do sindicato)

São atribuições do sindicato, nomeadamente:

a) promover e defender os interesses dos trabalhadores que exerçam a mesma profissão ou que se integrem no mesmo ramo de actividade ou actividade afim;

b) representar os trabalhadores na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

c) **prestar apoio** económico, jurídico, **judiciário**, social e cultural aos seus associados;

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

Artigo 249= artigo 155 da LV

(Competências do órgão sindical)

1. Compete ao órgão sindical de base, designadamente:

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

b) representar o sindicato **perante o empregador e os trabalhadores.**

2. O sindicato **deve comunicar** ao empregador a identificação dos membros do órgão **sindical, no prazo máximo de 15 dias.**

Artigo 250= artigo 156 da LV

(Atribuições da união)

São atribuições da união, designadamente:

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

Artigo 251= artigo 157 da LV

(Atribuições da federação)

São atribuições da federação:

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

Artigo 252= artigo 158 da LV

(Atribuições da confederação)

São atribuições da confederação:

- a) Promover e defender os interesses dos trabalhadores junto do Governo e das confederações de empregadores;

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

Capítulo II

Organização dos Empregadores

Secção I

Constituição de Associações de Empregadores

Artigo 253= artigo 146 da LV

(Aquisição da personalidade jurídica)

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

Artigo 254= artigo 147 da LV
(Suprimento de irregularidade)

O pedido de registo que enferme de irregularidades é suprido dentro do no prazo que for indicado.

Artigo 255= artigo 148 da LV
(Conteúdo dos Estatutos)

Os estatutos das **associações** dos trabalhadores ou de empregadores devem conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

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

Artigo 256= artigos 149 e 150 da LV
(Denominação, registo, publicação e averbamento)

1. A denominação de cada organização **dos trabalhadores ou de empregadores deve ser exclusiva para não se confundir com a de qualquer outra organização.**
2. Verificados os requisitos de constituição da organização sindical ou de empregadores, o órgão central da administração do trabalho procede ao seu registo, em livro próprio, no **prazo de trinta dias** a contar da data do depósito.
3. Após o registo, o órgão central da administração do trabalho **manda publicar** os estatutos no Boletim da República, sendo os encargos suportados pelos interessados.
4. No livro ou dossier específico de registo das associações **são averbados** quaisquer actos relevantes da vida das associações, tais como a sua alteração, fusão e dissolução **e eleição de órgãos.**

Artigo 257= artigo 151 da LV

(Órgãos sociais e identificação dos titulares)

1. Sem prejuízo de outros previstos nos respectivos estatutos, as associações sindicais ou de empregadores devem ter os órgãos sociais previstos no regime geral das associações, designadamente a assembleia geral, a direcção e o órgão fiscal.
2. O Presidente da mesa da assembleia constituinte deve enviar ao órgão central da administração do trabalho a identificação dos titulares dos órgãos sociais juntamente com a respectiva acta.
3. Enquanto as associações não procederem à entrega do documento referido no número anterior, os actos praticados por esses órgãos sociais são ineficazes.

Artigo 258= artigo 152 da LV

(Assembleia constituinte)

1. A assembleia constituinte de qualquer organização sindical ou de empregadores deve ser convocada com a mais ampla publicidade, através

de qualquer meio de comunicação social e através do jornal de maior circulação, devendo possibilitar a todos os interessados a livre expressão das suas opiniões.

2. A assembleia constituinte elabora a lista nominal dos empregadores ou dos trabalhadores participantes, devendo as deliberações tomadas serem registadas em acta própria.
3. O disposto neste artigo aplica-se igualmente à alteração, fusão e dissolução das organizações dos trabalhadores ou de empregadores.

Secção II

Liberdade de associação dos empregadores

Artigo 259= artigo 162 da LV

(Constituição e autonomia)

1. **As organizações ou associações de empregadores são independentes e autónomas e podem constituir-se em união, federação e confederação, seja no âmbito regional ou por ramo de actividade.**
2. **Para efeitos do número anterior, entende-se por:**
 - a) **união – a organização de associações de empregadores de âmbito regional;**
 - b) **federação – a organização de associações de empregadores do mesmo ramo de actividade;**
 - c) **confederação – a associação de federações e ou uniões.**

Artigo 260= artigo 163 da LV

(Medidas excepcionais)

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

Capítulo III

Actividade Sindical

Artigo 261= artigo 159 da LV

(Reuniões)

1. **Os órgãos sindicais** podem realizar reuniões sobre assuntos sindicais, nos locais de trabalho, em princípio, fora do horário normal de trabalho dos seus membros.
2. Os titulares dos órgãos sindicais **podem** beneficiar de um crédito de horas a fixar obrigatoriamente em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. **Nos locais de trabalho podem realizar-se** reuniões da assembleia de trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação do sindicato, ou de, pelo menos, um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.
4. **Os órgãos sindicais** podem reunir-se nos locais de trabalho e dentro das horas normais de trabalho, mediante acordo prévio com o empregador.
5. As reuniões são comunicadas ao empregador e aos trabalhadores com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 262= artigo 160 da LV

(Informação sindical)

1. Os sindicatos podem afixar nos locais de trabalho, em lugar apropriado e acessível a todos os trabalhadores, textos, convocatórias, comunicações ou informações respeitantes à vida sindical, bem como diligenciar pela sua distribuição.
2. Todas as matérias não contempladas especialmente na presente Lei, designadamente a atribuição de um fundo de tempo e de instalações para o

exercício da actividade sindical, são objecto de negociação entre o órgão sindical e o empregador.

Artigo 263= artigo 161 da LV

(Protecção dos membros dos órgãos sindicais)

1. Os membros dos órgãos sindicais, não podem ser transferidos do local de trabalho, sem consulta prévia às associações e nem podem ser prejudicados, de qualquer forma, por causa do exercício das suas funções sindicais.
2. É proibido ao empregador rescindir sem justa causa o contrato de trabalho dos membros dos **órgãos sociais por** razões atribuíveis ao exercício das suas funções sindicais.
3. **Considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo a ausência de trabalhador por motivo de desempenho de funções de representação colectiva dos trabalhadores que exceda o crédito de horas.**

TÍTULO VI
Convenção Colectiva de Trabalho

Capítulo I
Negociação Colectiva

Secção I
Disposições gerais

Artigo 264= artigo 164 da LV

(Objecto)

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

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

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

Artigo 265= artigo 165 da LV

(Princípio da boa fé)

1. O empregador **ou as associações** obrigam-se a respeitar, no processo de negociação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o princípio da boa fé, nomeadamente, fornecendo à contraparte a informação

necessária, credível e adequada ao bom andamento das negociações e não pondo em causa as matérias já acordadas.

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

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

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

Artigo 266= artigo 166 da LV

(Âmbito e legitimidade)

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

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

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

Secção II

Procedimento da negociação colectiva

Artigo 267= artigo 167 da LV

(Início do processo negocial)

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

Artigo 268= artigo 168 da LV

(Proposta de regulamentação colectiva)

1. A iniciativa para apresentar propostas de celebração ou revisão de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pertence ao organismo sindical ou ao empregador ou à sua associação e deve ser reduzida a escrito.
2. Para efeitos do número anterior, o organismo sindical apresenta a proposta ao empregador ou à sua associação e vice-versa.
3. A proposta deve indicar expressamente as matérias sobre as quais deve incidir a negociação e deve ser fundamentada, designadamente, com base na legislação laboral em vigor e demais normas aplicáveis, reportando-se sempre à situação económica e financeira da empresa, tendo em conta os indicadores de referência do sector de actividade em que esta se insere.
4. Na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o organismo sindical e o empregador ou a sua associação podem recorrer aos serviços e à assistência técnica de peritos de sua escolha.

Artigo 269= artigo 169 da LV

(Resposta)

1. O empregador ou a sua associação ou o organismo sindical destinatário de uma proposta de celebração ou revisão de instrumento de regulamentação

colectiva de trabalho tem o prazo de trinta dias para apresentar a sua resposta, por escrito, podendo este período ser prorrogado por acordo entre as partes.

2. A resposta deve indicar expressamente as matérias em que **há ou não acordo**, a contraproposta **que** pode abranger matérias novas.
3. Para além da legislação laboral em vigor e demais normas aplicáveis, a contraproposta deve ser fundamentada na situação económico-financeira da empresa, considerando os indicadores de referência do sector de actividade.
4. O empregador ou a sua associação ou o organismo sindical envia cópia da proposta e da fundamentação ao ministério que tutela a área do trabalho.
5. O empregador ou a associação a que se destina a proposta tem o dever de responder à entidade **proponente**.
6. Na falta de resposta à proposta, no prazo de trinta dias, o empregador ou a sua associação ou o organismo sindical pode requerer a mediação junto dos órgãos públicos ou privados de conciliação, mediação e **arbitragem**.
7. **Esgotada a mediação, a ausência de resposta é considerada uma tácita aceitação do Acordo.**

Artigo 270= artigo 170 da LV

(Negociações directas)

1. As negociações directas **têm** início nos dez dias após a recepção da resposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado por escrito.
2. **Os negociadores** de ambas as partes devem identificar-se, fixar um calendário das negociações e as demais regras a que devem obedecer os contactos negociais, **não devendo exceder a noventa dias**.
3. Em cada reunião **negocial são fielmente registadas** as conclusões sobre as matérias acordadas e as **que vão à discussão futura**.

Artigo 271= artigo 171 da LV

(Conteúdo dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

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

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

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

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

Artigo 272= artigo 172 da LV

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

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

Artigo 273= artigo 173 da LV

(Depósito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. O original dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho é entregue ao ministério que tutela a área do trabalho, para efeitos de verificação da sua conformidade legal e depósito, no prazo de vinte dias a contar da data da sua celebração.
2. Se nos quinze dias subsequentes ao depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o órgão de administração de trabalho não

se pronunciar, por escrito, em contrário, o mesmo é considerado aceite e torna-se eficaz.

Artigo 274= artigo 174 da LV

(Recusa de depósito)

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

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

Artigo 275= artigo 175 da LV

(Divulgação e publicação)

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

Artigo 276= artigo 176 da LV

(Vinculação aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

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

Artigo 277= artigo 177 da LV

(Vigência e eficácia de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho mantêm-se integralmente em vigor até serem modificados ou substituídos por outros.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser denunciados na data **nela** estipulada ou, na falta desta, sessenta dias antes do termo do seu período de vigência.
3. Durante o período de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, os empregadores e os trabalhadores devem abster-se de adoptar quaisquer comportamentos que ponham em causa o seu cumprimento.
4. Durante o período referido no número anterior, os trabalhadores não devem recorrer à greve como forma de suscitar a modificação ou revisão dos instrumentos de regulamentação colectiva de **trabalho**.

Artigo 278= artigo 178 da LV

(Acordo de adesão)

1. As empresas ou estabelecimentos do mesmo sector de actividade podem aderir, no todo ou em parte, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor, devendo comunicar tal adesão ao órgão competente local da administração do trabalho, remetendo o respectivo texto no prazo de vinte dias a contar da data da sua adesão.
2. A adesão é subscrita pelo empregador e pelo organismo sindical após as necessárias consultas negociais, nos termos estabelecidos na presente Lei.
3. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, a que as partes tenham aderido, **produzem efeitos** entre ambas, salvo nos aspectos em que, por acordo, hajam sido fixadas reservas.

Artigo 279= artigo 179 da LV

(Anulação de cláusulas)

Os trabalhadores interessados, os organismos sindicais e os empregadores podem interpor, perante os tribunais competentes, acção de anulação das

disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham por contrárias à lei.

Capítulo II

Conflitos na regulamentação colectiva e modos de resolução

Artigo 280= artigo 180 da LV

(Princípios)

Na resolução de conflitos na celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho adoptam-se os princípios da imparcialidade, independência, celeridade processual, equidade e justiça.

Artigo 281= artigo 181 da LV

(Modos de resolução de conflitos de trabalho)

1. Os conflitos emergentes da celebração de **instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho** podem ser resolvidos através de mecanismos alternativos extrajudiciais, por via da conciliação, mediação ou arbitragem.
2. A resolução extrajudicial de **conflitos referidos no número anterior** pode ser efectuada por entidades públicas ou privadas, com ou sem fim lucrativo, nos termos que as partes acordarem ou, na falta de acordo, segundo o disposto na presente Lei.
3. Nos processos de mediação, o trabalhador pode fazer-se representar pelo organismo sindical e o empregador pela associação de empregadores.
4. A criação e funcionamento dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem é regulada por legislação específica.

Artigo 282= artigo 183 da LV

(Início do processo de resolução de conflitos laborais)

1. O processo de resolução de conflitos **emergentes da celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho** inicia-se com a

comunicação e solicitação de intervenção, por uma ou por ambas as partes, do órgão de sua escolha, para efeitos de conciliação, mediação ou arbitragem.

2. Se as partes não concordarem na escolha do órgão, a indicação é feita por deliberação da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral.

Artigo 283= artigo 184 da LV

(Conciliação e mediação laboral)

Os conflitos emergentes das relações de celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser submetidos à conciliação e mediação laboral antes da remessa à arbitragem ou aos tribunais do trabalho.

Artigo 284= artigo 185 da LV

(Regime aplicável à conciliação)

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

Capítulo III

Greve

Secção I

Direito à greve

Subsecção I

Disposições gerais sobre a greve

Artigo 285= artigo 194 da LV

(Direito à greve)

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

Artigo 286= artigo 195 da LV

(Noção de greve)

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

Secção II

Princípios gerais

Artigo 287= artigo 197 da LV

(Recurso à greve)

1. O recurso à greve é decidido pelos organismos sindicais, após consulta aos trabalhadores.
2. Nas empresas ou serviços onde não exista organismo sindical, o recurso à greve é decidido em assembleia geral de trabalhadores expressamente convocada para o efeito por um mínimo de vinte por cento do total dos trabalhadores da empresa ou sector de actividade.
3. Os trabalhadores não devem recorrer à greve sem antes tentar resolver o conflito colectivo através dos meios alternativos de resolução de conflitos.
4. Durante a vigência de instrumentos de regulamentação colectiva, os trabalhadores não devem recorrer à greve, senão em face de graves violações por parte do empregador e só depois de esgotados os meios de solução do conflito referidos no número anterior.

Artigo 288= artigo 198 da LV

(Democraticidade)

1. **A assembleia geral** só pode deliberar validamente se nela estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos **trabalhadores**.

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

Artigo 289= artigo 199 da LV

(Liberdade de trabalhar)

1. Os trabalhadores em greve não devem impedir o acesso às **instalações** nem recorrer à violência, coacção, intimidação ou qualquer outra **forma de adesão à greve**.

2. **O empregador não pode obrigar o trabalhador em greve a retomar ao trabalho nem é lícito ameaçá-lo de sanção disciplinar.**

Artigo 290= artigo 200 da LV

(Proibição de discriminação)

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

Artigo 291= artigo 201, 202 da LV

(Representação dos trabalhadores em greve)

1. Os trabalhadores em greve são, para todos os efeitos, representados pelo respectivo organismo sindical ou por um ou mais trabalhadores eleitos pela **assembleia-geral**.

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

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

4. A determinação dos serviços mínimos pode constar de instrumentos de regulamentação **colectiva de trabalho**.
5. Durante o período de pré-aviso, o órgão sindical e o empregador, por acordo, devem determinar os serviços mínimos e **indicam** os trabalhadores encarregados de os realizar.
6. Na falta do acordo referido no número anterior, a determinação dos serviços e a indicação dos trabalhadores para os prestar, é feita sob mediação dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem.
7. **A satisfação das necessidades** essenciais da sociedade **segue** o regime das obrigações durante a greve do **artigo 294** da presente Lei.
8. **Os dirigentes** sindicais não podem ser indicados para prestar serviços mínimos.
9. Para efeitos do acordo de determinação dos serviços mínimos e indicação dos trabalhadores para os exercer, as partes devem agir segundo os princípios da boa-fé e da proporcionalidade.
10. O empregador não deve substituir os trabalhadores em greve por outras pessoas que à data do pré-aviso **não estavam ao seu serviço**.

Artigo 292= artigo 203 da LV

(Proibição de lock-out)

Em nenhuma circunstância é inadmissível o empregador encerrar ou suspender a laboração que atinja parte ou a totalidade dos seus sectores, com a intenção de exercer pressão sobre os trabalhadores, no sentido da manutenção das condições de trabalho existentes ou do estabelecimento de outras menos favoráveis.

Artigo 293= artigo 204 da LV

(Medidas excepcionais do empregador)

1. O empregador pode suspender total ou parcialmente a **actividade** enquanto durar a greve, em face de imperiosa necessidade de salvaguardar a manutenção das instalações e **equipamento** ou de garantir a segurança dos trabalhadores e de outras pessoas.
2. A tomada das medidas referidas no número anterior deve ser comunicada ao ministério que tutela a área do trabalho nas quarenta horas seguintes.
3. O empregador pode, enquanto durar a greve, substituir trabalhadores durante o período da greve, se não forem cumpridas as formalidades legais.
4. O **empregador** deve solicitar, ao ministério que superintende a área do trabalho, o parecer, a emitir em prazo não superior a quarenta horas, sobre o cumprimento ou não das formalidades legais da greve.

Secção III

Regimes especiais da greve

Subsecção I

Greve em serviços essenciais

Artigo 294= artigo 205 da LV

(Greve nos serviços e actividades essenciais)

1. Durante a greve impõe-se a garantia de prestação de serviços mínimos em actividades e sectores destinados à satisfação das necessidades essenciais da sociedade e os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar a prestação dos serviços mínimos indispensáveis.
2. Não podem ser indicados, para a prestação dos serviços referidos nos números anteriores, os dirigentes do organismo sindical, com a ressalva do disposto no **n.º 1 do artigo 298** da presente Lei.

3. Consideram-se serviços e actividades destinados à satisfação das necessidades essenciais da sociedade **os que não dão direito à suspensão do trabalho em feriados ou tolerâncias de ponto.**

Artigo 295= artigo 206 da LV

(Greve nas zonas francas)

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

Secção IV

Procedimentos, efeitos e exercício efectivo da greve

Artigo 296= artigo 207 da LV

(Pré-aviso)

1. O **organismo** sindical deve comunicar, por escrito, com antecedência mínima de cinco dias, e dentro das horas normais de expediente, ao empregador e ao ministério que tutela a área do trabalho.
2. Nas empresas ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, o pré-aviso de greve é de sete dias.
3. O pré-aviso de greve, acompanhado do respectivo caderno reivindicativo, deve mencionar obrigatoriamente os sectores de actividade por ela abrangidos, o dia e a hora do início da paralisação, bem como a duração prevista.

Artigo 297= artigo 208 da LV

(Acções conciliatórias)

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

Artigo 298= artigo 209 da LV

(Efectivação de greve)

1. **Cumpridas** as formalidades legais e o pré-aviso, os trabalhadores podem entrar em greve, desde que tenham assegurado a prestação dos serviços **mínimos**.
2. Os órgãos de conciliação e mediação ou os de administração local de trabalho podem promover acções conciliatórias com vista a assistir as **partes**.
3. **Na greve é proibido o recurso à violência contra pessoas e à destruição de bens**.

Artigo 299= artigo 210 da LV

(Efeitos da greve)

1. **As relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente, o direito à remuneração e o dever de subordinação e de assiduidade, são suspensas para os trabalhadores aderentes à greve.**
2. **A greve não faz suspender os direitos, deveres e garantias que não dependam ou impliquem a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente a matéria de segurança social, as prestações devidas por acidentes ou doenças profissionais e o dever de lealdade.**
3. Os efeitos suspensivos da greve não se verificam, em relação à remuneração, nos casos em que haja manifesta violação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho por parte do empregador.
4. Os efeitos suspensivos da greve também não se verificam em relação aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviços mínimos.
5. Durante o período de suspensão, não fica prejudicada a antiguidade dos trabalhadores em greve nem os efeitos delas decorrentes, salvo os que pressuponham a efectiva prestação do trabalho

Artigo 300= artigo 211 da LV

(Greve ilícita)

1. É havida como ilícita a greve declarada e realizada à margem da lei, designadamente nos casos de recurso à greve proibida por lei, de violação dos procedimentos da sua convocação ou de uso de violência contra pessoas e bens.
2. Durante o período da greve ilícita é aplicável aos trabalhadores grevistas o regime de faltas injustificadas, sem prejuízo da responsabilidade civil, contravencional e criminal que ao caso couber.

Artigo 301= artigo 212 da LV

(Término da greve)

1. A **greve é desconvocada** a todo o tempo, por acordo das partes, por decisão do organismo sindical, após consulta aos trabalhadores, por decisão do **órgão de arbitragem** ou no termo do prazo fixado no pré-aviso.
2. A **decisão de terminar a greve é** comunicada, de imediato, ao empregador e ao ministério que tutela a área do trabalho.

Artigo 301= artigo 213 da LV

(Medidas excepcionais do Governo)

1. Quando, pela sua duração, extensão ou características, a greve nos serviços e actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais da sociedade possa ter graves consequências para a vida, saúde e segurança da **população**, ou provocar uma crise social, o Governo pode **tomar medidas** que julgar convenientes, incluindo a requisição civil.
2. A requisição civil pode ter por objecto a prestação individual ou colectiva de trabalho, a cedência ou utilização temporária de bens ou equipamentos, os **serviços públicos as empresas públicas e privadas.**

Artigo 303= artigo 214 da LV

(Conteúdo da requisição civil)

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

- a) o objecto, âmbito geográfico e duração;
- b) a entidade responsável pela **execução**;
- c) a modalidade de intervenção das forças armadas, **quando necessária**, e o regime de prestação do trabalho requisitado;
- d) as modalidades de gestão das empresas requisitadas, de remuneração dos trabalhadores e das compensações a particulares.

Artigo 304= artigo 215 da LV

(Objectivos da requisição civil)

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

- a) captação e distribuição de água para consumo e para a produção industrial e agrícola;
- b) exploração e abastecimento de energia eléctrica e de combustíveis necessários à produção industrial, agrícola e aos transportes;
- c) exploração dos correios, telecomunicações e dos transportes terrestres, marítimos, fluviais ou aéreos, bem como dos serviços de portos, aeroportos e caminhos de ferro;
- d) produção industrial ou agrícola de bens essenciais à economia nacional e à alimentação básica;
- e) prestação de serviços médicos, hospitalares e medicamentosos e à salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- f) segurança privada;
- g) prestação de **serviços mínimos**.

TÍTULO VII

Saúde e Segurança no Trabalho

Capítulo I

Saúde e Segurança no Trabalho

Secção I

Normas e Princípios Gerais

Artigo 305= artigo 216 da LV

(Princípios gerais)

1. **Incumbe** ao empregador a criação e desenvolvimento de meios adequados à protecção da integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho **dos trabalhadores**.
2. O empregador deve proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informá-los sobre os riscos do seu posto de trabalho e instruí-los sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho.
3. Os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que se podem ver afectadas pelos seus actos e omissões no trabalho, assim como devem colaborar com o seu empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, quer individualmente, quer através da comissão de segurança no trabalho ou de outras estruturas adequadas.
4. **O trabalhador que viole de forma culposa as regras de higiene e segurança no trabalho incorre em responsabilidade disciplinar nos termos da presente lei.**
5. **A responsabilidade disciplinar deve ser graduada tendo em conta o risco que o trabalhador criou no local de trabalho**

6. O empregador deve adoptar as precauções adequadas para garantir que todos os postos de trabalho assim como os seus acessos e saídas sejam seguros e estejam isentos de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.
7. **O empregador** deve fornecer equipamentos de protecção e roupas de trabalho apropriados com vista a **prevenir os acidentes** ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores.
8. O empregador e os trabalhadores são obrigados a cumprir pontual e rigorosamente as normas legais e regulamentares, bem como as directivas e instruções das entidades competentes em matéria de higiene e segurança no trabalho.
9. **A falta de medidas de higiene e segurança no trabalho em sectores risco excepcional, por parte do empregador é qualificado como contravenção laboral grave e é punida por multa e suspensão da actividade nos termos da regulamentação específica, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal.**
10. **O empregador** pode estabelecer políticas de prevenção e combate ao HIV/SIDA e outras doenças endémicas e **respeitar**, entre outros, o princípio do consentimento do trabalhador para testes de seroprevalência.

Artigo 306= artigo 217 da LV

(Comissões de segurança no trabalho)

1. **Podem ser constituídas comissões de segurança no trabalho são órgãos que integram representantes dos trabalhadores e do empregador com a função de controlar a aplicação das normas relativas a saúde e segurança no trabalho, investigar as causas de acidentes de trabalho, bem como colocar os serviços técnicos da empresa na organização dos métodos de prevenção e garantias das condições de higiene e segurança no local de trabalho.**
2. **É obrigatória a criação de comissões de segurança no trabalho em sectores e locais de 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, ou pedreiras.

Artigo 307= artigo 218 da LV

(Normas de saúde e segurança no trabalho)

1. As normas gerais de higiene e segurança no trabalho constam de legislação específica, podendo para cada sector de actividade económica ou social serem estabelecidos regimes especiais através de diplomas emitidos pelos ministros que superintendem as áreas do trabalho, da saúde e do sector em causa, ouvidas as associações sindicais e de empregadores representativas.
2. As associações empresariais e as organizações sindicais devem, **sempre que for possível**, estabelecer códigos de boa conduta em matérias de higiene e segurança no trabalho.
3. À Inspeção do Trabalho compete zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, podendo requerer a colaboração de outros organismos governamentais competentes.

Secção II

Saúde dos trabalhadores

Artigo 308= artigo 219 da LV

(Assistência médica no local de trabalho)

1. **Os empregadores providenciam**, directamente ou por terceiro contratado, um serviço de primeiros socorros, em caso de acidente, doença súbita, intoxicação ou indisposição.
2. **O serviço de primeiros socorros é providenciado por empregadores cujas actividades representem riscos excepcionais de acidentes de trabalho.**

Artigo 309= artigo 220 da LV

(Assistência médica organizada por várias empresas)

É **permitida** a associação de diversas empresas para instalar e manter em funcionamento uma unidade sanitária privativa, desde que o número de trabalhadores não exceda a capacidade instalada e esteja em local **adequado**.

Artigo 310= artigo 221 da LV

(Exames médicos)

Devem ser realizados exames regulares aos trabalhadores da empresa, a fim de verificar:

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

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

Secção III

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Subsecção I

Conceito de acidente de trabalho

Artigo 311= artigo 222 da LV

(Noção)

1. Acidente de trabalho é o sinistro que se verifica, no local e durante o tempo do trabalho **que produz**, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de

que resulte a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou morte do trabalhador.

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

a) na ida ou regresso do local de trabalho, em meio de transporte fornecido pelo empregador, ou quando seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;

b) antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;

c) **na prestação do trabalho** fora do local e tempo do trabalho **normal, enquanto o trabalhador executa ordens ou realiza serviços em quaisquer circunstâncias sob direcção e autoridade do empregador;**

d) na execução de serviços, ainda que não profissionais, fora do local e tempo de trabalho, prestados espontaneamente pelo trabalhador ao empregador de que possa resultar proveito económico para este.

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

Artigo 312= artigo 223 da LV

(Descaracterização do acidente de trabalho)

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

a) for intencionalmente provocado pelo próprio sinistrado;

b) resultar de negligência indesculpável do sinistrado, por acto ou omissão de ordens expressas, recebidas de pessoas a quem estiver profissionalmente subordinado **ou de actos** que diminuam as condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou exigidas pela **natureza do trabalho;**

c) for consequência de ofensas corporais voluntárias, **sem qualquer relação imediata com outro acidente ou a vítima** as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe;

d) advier da privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, excepto se a privação derivar da própria prestação do trabalho ou, se o empregador, conhecendo o estado do sinistrado **tiver consentido** na prestação;

e) provier de caso de força maior, que não constitua risco normal da profissão ou se produzir-se durante a execução de serviço expressamente ordenado pelo empregador, em condições de perigo manifesto.

2. É **considerado** caso de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco normal da profissão nem se produza **por** executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Subsecção II

Doenças Profissionais

Artigo 313= artigo 224 da LV

(Conceito de doença profissional)

1. **Considera-se** doença profissional toda a situação **clínica localizada** ou generalizada no organismo, de natureza **química** ou biológica, **física psíquica relacionada com a actividade profissional do trabalhador.**

2. São consideradas doenças profissionais, nomeadamente, as resultantes de **consequências directas de intoxicação:**

a) de chumbo, suas ligas ou **compostos;**

b) pelo mercúrio, suas amálgamas ou **compostos;**

c) de pesticidas, herbicidas, corantes e dissolventes nocivos;

d) de poeiras, gases e vapores industriais, sendo como tais considerados, os gases de combustão interna das máquinas frigoríficas;

e) de fibras ou poeiras de amianto no ar ou poeiras de produtos contendo amianto.

f) pela acção dos raios X ou substâncias radioactivas.

3. **São também consideradas doenças profissionais** infecções carbunculosas e dermatoses profissionais.

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

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

Artigo 314= artigo 225 da LV

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

1. **O trabalhador conserva o direito de assistência e indemnização mesmo que a doença profissional se manifeste depois da cessação do contrato de trabalho.**

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

Artigo 315= artigo 226 da LV

(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

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

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

Artigo 316= artigo 227 da LV

(Participação de acidente ou doença profissional)

1. A ocorrência de qualquer acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as suas consequências, deve ser participada ao empregador pelo trabalhador **ou representante**.
2. As instituições sanitárias são obrigadas a participar aos tribunais do trabalho e à **pessoa cuidadora o falecimento de qualquer trabalhador sinistrado**.

Artigo 317= artigo 228 da LV

(Dever de assistência)

1. **O empregador garante** ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros, **o transporte e tratamento médico**.
2. **O trabalhador** tem direito à assistência médica e medicamentosa e outros cuidados necessários, bem como ao fornecimento e renovação de aparelhos de prótese e ortopedia, de acordo com a natureza da lesão sofrida, por conta do empregador ou instituições de **seguros**.
3. **São por conta do empregador os custos de transporte, alojamento e alimentação, dentro ou fora do país do acompanhante do trabalhador sinistrado**.
4. **O trabalhador sinistrado pode, a seu pedido, beneficiar de um adiantamento do valor correspondente a um mês de indemnização ou pensão para acorrer às necessidades imprevistas**.
5. O empregador suporta os encargos resultantes do funeral do trabalhador sinistrado.

Artigo 318= artigo 229 da LV

(Direito à reparação)

1. Todo o **trabalhador** tem direito à reparação, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, salvo quando resulte de embriaguez, **de droga** ou de intoxicação voluntária.

2. **O empregador deve envidar** esforços para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com a sua capacidade residual.
3. Na impossibilidade de **enquadramento adequado** do trabalhador, o empregador pode optar pela rescisão **do contrato acompanhada da devida indemnização**.
4. A predisposição patológica do sinistrado, a regular, não exclui o direito à reparação, se for conhecida do empregador.

Artigo 319= artigo 230 da LV

(Determinação da capacidade residual)

1. **A capacidade residual de trabalho** atende, nomeadamente, à natureza e gravidade da lesão ou doença, à profissão, idade, ao grau de possibilidade de readaptação à mesma ou outra profissão, **e as** demais circunstâncias que possam influir na determinação da redução da capacidade real do **trabalhador sinistrado**.
2. Os critérios e regras de avaliação da diminuição física e incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional **são publicados em diploma específico**.

Artigo 320= artigo 231 da LV

(Seguro colectivo por risco profissional)

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

Artigo 321= artigo 233 da LV

(Pensões e indemnizações)

1. Quando o acidente de trabalho ou doença profissional ocasionar incapacidade de trabalho, o trabalhador tem direito a:
 - a) uma pensão no caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial;
 - b) uma indemnização no caso de incapacidade temporária absoluta ou parcial.

2. É concedido um suplemento de indemnização às vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade e que necessitem da assistência **permanente** de outra pessoa.
3. Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, há lugar à pensão de sobrevivência.
4. Nos casos de incapacidade permanente absoluta, a pensão paga ao trabalhador sinistrado não deve nunca ser inferior à pensão de reforma a que teria direito por limite de idade.
5. O regime jurídico de pensões e indemnizações é regulado nos termos da legislação específica.

Artigo 322= artigo 234 da LV

(Vencimento de pensões e indemnizações)

1. As pensões por **incapacidade permanente e as indemnizações por incapacidade temporária vencem-se, respectivamente, no dia seguinte ao da alta ou ao do acidente.**
2. As pensões por morte **vencem-se** no dia seguinte ao da verificação do óbito.
3. Qualquer interessado pode requerer a revisão da pensão por incapacidade permanente, alegando modificação nessa incapacidade, desde que, sobre a data da fixação da pensão ou da última revisão, tenham decorrido mais de seis meses e menos de cinco anos.

Artigo 323= artigo 235 da LV

(Perda do direito à indemnização)

São **motivos** para a perda do direito à indemnização **os seguintes actos praticados pelo trabalhador sinistrado:**

- a) voluntariamente agravar a lesão ou, por manifesto desleixo, contribuir para o seu agravamento;

- b) deixar de observar as prescrições médicas ou deixar de utilizar os serviços de readaptação profissional postos à sua disposição;
- c) fazer intervir no tratamento qualquer outra entidade **diferente** do médico assistente;
- d) não se apresentar ao médico ou ao tratamento que lhe for prescrito.

Artigo 324= artigo 236 da LV

(Prescrição do direito à indemnização)

1. O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional prescreve decorridos doze meses após o sinistro.
2. O direito à percepção dos valores da indemnização a que o trabalhador tem direito, prescreve decorridos três anos após a sua fixação ou a contar da data do último pagamento.
3. O prazo de prescrição não começa nem corre enquanto o beneficiário não for notificado da fixação do valor da indemnização.

Capítulo III

Trabalho e emprego

Secção I

Princípios gerais

Artigo 324= artigo 239 da LV

(Serviço público de emprego)

1. Para execução das medidas de política de emprego, o Estado **desenvolve actividades** nos domínios da organização do mercado de emprego, com vista à colocação dos trabalhadores em postos de trabalho adequados à qualificação profissional e à **demanda** dos empregadores, através dos estudos da evolução dos programas de emprego, informação, orientação e formação **profissional**.

2. Compete ao Estado criar e assegurar o funcionamento de serviços públicos e gratuitos de intermediação entre a procura de emprego por parte dos candidatos a emprego e os empregadores.

Artigo 326= artigo 240 da LV

(Medidas de promoção de trabalho e emprego)

1. Constituem medidas de promoção de trabalho:

- a) a preparação e execução dos planos e programas de desenvolvimento, envolvendo todos os organismos do Estado e em colaboração com os parceiros sociais, em actividades articuladas e coordenadas nas áreas de criação, manutenção e recuperação de postos de **trabalho**;
- b) o desenvolvimento de actividades de cooperação com países estrangeiros no domínio do trabalho migratório;
- c) a regulamentação, **licenciamento**, supervisão e **fiscalização das** actividades privadas de colocação **de trabalhadores**.

2. Constituem medidas de promoção de trabalho e de emprego:

- a) o apoio à viabilização das iniciativas individuais e colectivas que visem a criação de oportunidades de emprego e de trabalho, bem como a promoção de investimentos geradores de emprego nos vários sectores de actividade económica e social;
- b) os incentivos à mobilidade profissional e geográfica dos trabalhadores e suas famílias **para o equilíbrio da oferta e da procura de emprego**;
- c) aplicação de investimentos sectoriais e regionais para promoção social de grupos sócio-profissionais;
- d) a definição de programas de informação e orientação profissional dos jovens e dos trabalhadores, visando capacitar os cidadãos e as comunidades para a escolha livre da profissão e género de trabalho, segundo as suas capacidades individuais e as exigências do desenvolvimento do país;
- e) a organização de serviços públicos e gratuitos de colocação.

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

Artigo 327= artigo 242 da LV

(Idade de Reforma e Contratação de reformados)

1. O trabalhador que completar 55 anos de idade sendo mulher ou 60 anos sendo homem tem direito à reforma.
2. É permitido ao empregador contratar reformados com o fundamento na necessidade de transmissão de experiência profissional aos trabalhadores jovens, desde que cumpram obrigações fiscais e de segurança social.
3. A contratação do reformado só pode ocorrer por um período máximo de 5 anos renovável uma vez.

Artigo 328= artigo 243 da LV

(Regime de estágios pré-profissionais)

1. O Governo promove a empregabilidade através da promoção dos estágios pré-profissionais.
2. O regime jurídico de estágios pré-profissionais consta de legislação específica.

Secção II

Formação Profissional

Artigo 329= artigo 244 da LV

(Princípios gerais)

1.A formação profissional é **destinada** aos trabalhadores no activo, aos jovens que pretendam ingressar no mercado de **trabalho** e aos **trabalhadores que careçam de reconversão profissional**.

2. O empregador assegura a formação profissional dos trabalhadores no activo e dos trabalhadores e carentes de reconversão profissional.

Artigo 330= artigo 245 da LV

(Formação e orientação vocacional)

O Empregador deve adoptar medidas de reforço da formação e orientação profissionais, nomeadamente:

a) estimular a coordenação da formação profissional;

b) **promover** cursos de formação com planos curriculares que correspondam às reais necessidades do mercado de trabalho;

c) incentivar a formação de trabalhadores **ao seu serviço**;

d) apoiar a **inserção nos postos de trabalho** dos formandos que concluem cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissional;

e) prevenir o surgimento de desemprego em consequência de desenvolvimento tecnológico.

Artigo 331= artigo 246 da LV

(Objectivos da formação profissional)

1. Incumbe ao Estado em coordenação com os parceiros sociais, formular políticas que facilitem a promoção da formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais dos trabalhadores visando assegurar o desenvolvimento de capacidade e a aquisição de e a aquisição de habilidades e de conhecimentos necessários para o exercício de uma profissão qualificada no mercado de trabalho.

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

3. **A formação profissional visa atingir os seguintes objectivos:**

- a) **estimular o aumento da produção, produtividade e qualidade de serviços prestados;**
- b) **aumentar as qualificações profissionais e actualização dos conhecimentos dos trabalhadores, com vista à promoção do seu desenvolvimento pessoal;**
- c) **permitir a progressão dos trabalhadores na carreira profissional;**
- d) **preparar os trabalhadores para o desenvolvimento tecnológico na empresa e no mercado do trabalho;**
- e) **promover acções de formação em exercício;**
- f) **organizar planos anuais de formação profissional na empresa com direito à certificado;**
- g) **facilitar a frequência de cursos profissionais fora da empresa sem interferência no horário de trabalho.**

Capítulo IV

Segurança Social

Artigo 332= artigo 256 da LV

(Sistema de segurança social)

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

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

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

Artigo 333= artigo 257 da LV

(Objectivos do sistema de segurança social)

O sistema de segurança social visa garantir a subsistência material e a estabilidade social dos trabalhadores nas situações de falta ou redução de capacidade para o trabalho e na velhice, bem como a sobrevivência dos dependentes, em caso de morte.

Artigo 334= artigo 258 da LV

(Regime aplicável)

A matéria de segurança social é regulada pela legislação específica.

TÍTULO VIII

Fiscalização e Contravenção

Capítulo I

Fiscalização

Artigo 335= artigo 259 da LV

(Controlo da legalidade laboral)

1. O controlo da legalidade laboral **está a cargo** da Inspeção-Geral do Trabalho, **compreendendo a** fiscalização do cumprimento **da aplicação da legislação laboral e conexas e dos deveres** dos empregadores e dos trabalhadores.
2. **A Inspeção-Geral do Trabalho privilegia** a educação dos empregadores e trabalhadores no cumprimento voluntário das normas laborais e, quando necessário, garante a prevenção e a repressão da sua violação.
3. Os agentes da Inspeção do Trabalho, têm livre acesso **a todos os locais sujeitos** à sua fiscalização, devendo os empregadores **facultar** os elementos necessários ao desempenho das suas funções.
4. Os direitos, deveres e demais prerrogativas legais conferidos aos inspectores do trabalho constam de diploma específico.
5. **Os serviços e autoridades administrativas e policiais devem cooperação aos agentes da Inspeção-Geral do Trabalho no exercício das funções.**

Artigo 336= artigo 260 da LV

(Competências da Inspeção do Trabalho)

1. Compete à Inspeção-Geral do Trabalho fiscalizar e garantir o cumprimento da presente Lei e demais disposições **legais e denunciar** aos órgãos estatais competentes as violações relativas a normas cujo cumprimento não lhe cabe fiscalizar.

2. Em caso de perigo iminente para a vida ou integridade física dos trabalhadores, **os** agentes da Inspeção-Geral do Trabalho **podem** tomar medidas de execução imediata destinadas a prevenir esse perigo, submetendo a decisão tomada à confirmação superior no prazo de vinte e quatro horas.

Artigo 337= artigo 261 da LV

(Âmbito de actuação)

A Inspeção-Geral do Trabalho exerce a sua acção em todo o território nacional e em todos os ramos de actividade sujeitos à sua fiscalização, nas **empresas públicas, privadas e cooperativas**, bem como nas organizações económicas e sociais, nacionais e estrangeiras, que empreguem mão-de-obra assalariada.

Artigo 338= artigo 262 da LV

(Ética e sigilo profissionais)

1. Os agentes da Inspeção-Geral do Trabalho **são obrigados**, a guardar sigilo profissional, não podendo, em caso algum, revelar segredos de fabrico, cultivo ou comércio **nem quaisquer** processos de exploração económica de que porventura tenham conhecimento no desempenho das funções.

2. São consideradas estritamente confidenciais, **as** fontes de denúncia de factos que configurem infracções às disposições legais ou contratuais, ou que assinalem defeitos de instalação, não podendo o pessoal ao serviço da Inspeção-Geral do Trabalho revelar que a visita de inspecção é consequência de denúncia.

3. Os agentes da **Inspeção-Geral** do trabalho não podem ter nenhum **conflito de interesses** directo ou indirecto nas empresas ou estabelecimentos sujeitos à sua fiscalização.

4. Os agentes da **Inspeção-Geral do Trabalho**, no exercício das suas funções ou por causa delas, estão sujeitos ao regime da probidade pública.

Capítulo II

Contravenções

Artigo 339= artigo 263 da LV

(Contravenção)

A violação ou não cumprimento das normas do trabalho constantes das leis, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, regulamentos e determinações do Governo, designadamente nos domínios do emprego, formação profissional, salários, higiene, segurança e saúde dos trabalhadores e da segurança social constitui contravenção e é sancionada.

Artigo 340= artigo 264 da LV

(Negligência)

A negligência nas contravenções laborais é punível.

Artigo 341= artigo 265 da LV

(Auto de advertência)

Os agentes da Inspeção podem lavrar auto de advertência contra os infractores quando constatadas infracções possíveis de reparação.

Artigo 342= artigo 266 da LV

(Auto de notícia)

1. Os agentes da Inspeção-Geral do Trabalho levantam autos de notícia quando, no exercício das suas funções, verificarem e comprovarem, pessoal e directamente, quaisquer infracções às **normas**.
2. A eficácia do auto de notícia e o seu valor dependem da **confirmação pelo superior hierárquico competente**.
3. Após confirmação, o auto de notícia não pode ser anulado, susgado ou declarado sem efeito, prosseguindo os seus trâmites com força de corpo de

delito, salvo verificação posterior de irregularidade insanável ou inexistência da infracção, apuradas na sequência da reclamação apresentada pelo autuado, no prazo concedido para pagamento voluntário.

Capítulo III

Regime sancionatório

Artigo 343= artigo 267 da LV

(Sanções gerais)

1. Por violação das normas estabelecidas na presente Lei e demais legislação laboral são aplicadas multas cujos montantes são calculados nos seguintes termos:

a) quando a violação se referir a uma generalidade de trabalhadores, o montante da multa a aplicar é, de acordo com a sua gravidade, de cinco a dez salários mínimos;

b) a não constituição das comissões de segurança no trabalho, nos casos exigidos por lei ou regulamentação colectiva de trabalho, é punida nos termos da alínea anterior, elevando-se para o dobro os respectivos montantes de multa no caso de as mesmas não terem sido constituídas após notificação da Inspeção do Trabalho;

c) a inobservância do disposto nas normas legais sobre o regime de contratação

de mão-de-obra estrangeira em Moçambique é punida com suspensão e multa de cinco a dez salários mensais auferidos pelo trabalhador estrangeiro em relação ao qual se verifique a infracção;

d) a falta de comparência **injustificada** dos empregadores ou seus representantes a uma notificação nos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho, para serem ouvidos em declarações, prestar informações,

proceder à entrega ou exibição de documentos, é punível com multa de cinco a dez salários mínimos;

e) a falta de comparência injustificada do empregador ou representante à notificação feita pelos serviços de mediação laboral em virtude de solicitação do trabalhador interessado é punível com multa de cinco a dez salários mínimos;

f) a reincidência de uma 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;

g) Sempre que outro valor mais elevado não resulte da aplicação das sanções específicas, a violação de quaisquer normas jurídico-laborais é punida com multa de três a dez salários mínimos por cada trabalhador abrangido.

2. Compete ao superior hierárquico do agente da Inspeção-Geral do Trabalho, fazer uma graduação até ao limite máximo da multa.

3. A recusa da notificação constitui crime de desobediência punível.

4. Considera-se salário mínimo o que estiver em vigor para cada ramo de actividade à data da verificação da infracção.

Artigo 344= artigo 268 da LV

(Sanções especiais)

1. O não cumprimento do disposto nos artigos 287, 288 e 296 suspende as garantias previstas nos números 5 e seguintes do artigo e constitui infracção disciplinar.

2. O não cumprimento do disposto no n.º 8 do artigo 291 e no n.º 3 do artigo 294 é punido com multa cujo montante varia entre dois a dez salários mínimos.

3. A violação do disposto no n.º 3 do artigo 291, e no n.º 1 do artigo 298, constitui infracção disciplinar e faz incorrer os trabalhadores em greve em responsabilidade civil e penal, nos termos da lei geral.
4. O empregador que violar o disposto no artigo 292 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.
5. O empregador que violar o disposto na alínea d) do artigo 41 é punido com a multa de vinte a trinta salários mínimos do sector da actividades.
6. A ocupação de crianças em actividades constantes da Lista de Trabalho Perigosos aprovada por legislação específica, é punida com multa graduada de dez a vinte salários mínimos do sector de actividade em que se verificou a infracção, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal nos termos da lei.
7. A não canalização dos valores retidos nos termos do disposto no 5 do artigo 160 da presente Lei constitui infracção e é punível com multa cujo montante varia entre 1 a 5 salários mínimos do sector de actividade.
8. Os limites mínimo e máximo da multa serão multiplicados por dez, sempre que a infracção consista na prática ilegal de trabalho infantil.
9. A Inspeção Geral do Trabalho deve extrair cópias do auto de notícia referente à prática de trabalho infantil referida no artigo 25 da presente Lei e remetê-las ao Ministério Público, para efeitos de procedimento criminal nos termos da protecção dos Direitos da Criança prevista em legislação específica.
10. Parte dos valores da multa nos termos deste e do artigo 343 da presente Lei revertem a favor de instituições de benemerência definidas pelo Governo.

Artigo 345= novo

(Regime sancionatório do contrato a prazo incerto)

1. 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.

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

3. 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.

TÍTULO IX

Disposições Finais e Transitórias

Capítulo I

Disposições Transitórias

Artigo 346= artigo 270 da LV

(Norma transitória)

- 1. Para efeitos de indemnização, relativamente aos contratos individuais de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho cujos salários mínimos incluindo bónus de antiguidade estejam entre um a sete salários mínimos aplica-se retroactivamente o regime de indemnizações previsto na legislação ora vigente.**
- 2. Para a celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável o disposto no nº 3 do artigo 57 aos pequenos e médios empregadores existentes, durante os primeiros 5 anos da vigência da presente Lei.**

Capítulo II

Disposições Finais

Artigo 347= artigo 271 da LV

(Direitos adquiridos)

São salvaguardados os direitos adquiridos pelo trabalhador à data de entrada em vigor da presente Lei.

Artigo 348= novo

(Regulamentação)

Compete ao Conselho de Ministros regulamentar as diferentes matérias da presente Lei, até à data da sua entrada em vigor.

Artigo 349= artigo 272 da LV

(Norma revogatória)

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

Artigo 350

(Entrada em vigor)

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

Aprovada pela Assembleia da República **aos de de 2021.**

A PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

ESPERANÇA LAURINDA FRANCISCO NHIUANE BIAS

Promulgada **em de de 2021**

Publique-se.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

FILIFE JACINTO NYUSI.