

REPÚBLICA DE



CABO VERDE

BOLETIM OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 112\$00

Toda a correspondência quer oficial, quer relativa a anúncios e à assinatura do Boletim Oficial deve ser enviada à Administração da Imprensa Nacional, na cidade da Praia.

O preço dos anúncios é de 15\$ a linha. Quando o anúncio for exclusivamente de tabelas intercaladas no texto será o respectivo espaço acrescentado de 30%.

Não serão publicados anúncios que não venham acompanhados da importância precisa para garantir o seu custo.

ASSINATURAS:

	Ano	Semestre
Para o país	1 600\$00	1 100\$00
Para países de expressão portuguesa	2 200\$00	1 400\$00
Para outros países	2 600\$00	1 800\$00
AVULSO por cada página		4\$00

Os períodos de assinaturas contam-se por anos civis e seus semestres. Os números publicados antes de ser tomada a assinatura, são considerados venda avulsa.

Todos os originais com destino ao Boletim Oficial devem ser enviados à Administração da Imprensa Nacional até às 16 horas de Quinta-feira de cada semana.

Os que o forem depois da data fixada ficarão para o número da semana seguinte.

Os originais dos vários serviços públicos deverão conter a assinatura do chefe, autenticada com o respectivo selo branco.

2º SUPLEMENTO

SUMÁRIO

CONSELHO DE MINISTROS:

Decreto-Lei nº 51-A/89:

Revê vários artigos do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei nº 51-A/89

de 26 de Junho

Ao abrigo da autorização legislativa concedida pelo nº 6 do artigo 1º da Lei nº 44/III/88, de 11 de Dezembro;

No uso da faculdade conferida pela alínea f) do nº 1 do artigo 75º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1º

Os artigos 5º, 13º, nºs 2 e 3, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 36º, 57º, 58º, 61º, 64º, 65º, 67º, 75º, nº 2 alíneas e), f), i), j), e l), 77º, nº 2, 91º, 95º, e 96º, 98º, 99º, 100º, 111º, 125º, 126º, nº 1, 135º, nº 2, 138º nº 1, 140º nº 2, 141º, 142º, 149º, 151º, 152º, 153º, 154º, 158º, e 162º do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho passam a ter a seguinte redacção, ficando eliminadas as disposições que o devam ser em consequência desta alteração.

Artigo 5º

(Capacidade das partes)

1. A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, em tudo o que não estiver expressamente estabelecido neste diploma.

2. É nulo o contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 14 anos de idade.

3. O contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 18 anos de idade é anulável, a requerimento dos pais ou demais representantes do menor, se não tiverem consentido na sua celebração.

4. Sem prejuízo do disposto no nº 1 deste artigo, a celebração de contratos de trabalho e a prestação de trabalho por apátridas e estrangeiros ficam sujeitas a legislação especial.

Artigo 13º

(Limites do prazo e renovação do contrato)

1. (...)

2. A duração das prorrogações será estabelecida sempre por acordo escrito e obedecerá à regra definida no nº 1 antecedente.

3. Não são permitidas prorrogações nos contratos a que se refere a alínea a) do nº 1 do artigo 11º, excepto se tiverem sido reduzidos a escrito.

Artigo 15º

(Actividades de carácter sazonal)

1. As actividades de carácter sazonal serão assim classificadas por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, ouvida a organização sindical e bem assim a entidade responsável dos empregadores.

2. A portaria pode estabelecer a dispensa de redução a escrito dos contratos a prazo que se celebrem nas actividades classificadas como sazonais.

Artigo 16º

(Regime geral)

1. À invalidade do contrato de trabalho aplicam-se as regras gerais de direito, sem prejuízo da aplicabilidade das disposições especiais do presente diploma.

2. São nulas as cláusulas do contrato de trabalho que violem disposições imperativas das normas legais ou dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3. As cláusulas feridas de nulidades consideram-se automaticamente substituídas pelos preceitos imperativos que violem.

Artigo 17º

(Efeitos de invalidade)

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

2. Produzem igualmente efeitos os actos modificativos do contrato praticados durante o período de eficácia, salvo se, em si, forem feridos de nulidade.

3. O regime estabelecido no presente diploma para a cessação de contrato de trabalho aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou da anulação.

Artigo 18º

(Redução)

A nulidade parcial ou a anulação parcial do contrato não determina a nulidade de todo o contrato, salvo se a parte viciada não puder suprimir-se e não for possível, sem ele, realizar os fins essenciais que os contratantes se propuseram ao celebrá-lo.

Artigo 19º

(Prazo para a arguição da anulabilidade)

O prazo para arguir a anulabilidade do contrato é de seis meses a contar da data da sua celebração.

Artigo 36º

(Categoria profissional)

Todo o trabalhador tem uma categoria profissional determinada pelas tarefas que, nos termos da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de regulamento interno ou de contrato de trabalho, está obrigado a prestar.

Artigo 57º

(Direito a férias)

1. Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm direito, por cada ano de serviço prestado, a um período de férias mínimo de 21 dias e máximo de 30 dias.

2. O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores contratados por tempo determinado desde que a duração do contrato, inicialmente estabelecida ou resultante de renovação, não seja inferior a um ano.

3. Nos contratos com prazo inferior a um ano e superior a seis meses, os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado.

Artigo 58º

(Vencimento do direito a férias)

Nos contratos por tempo indeterminado, o direito a férias vence-se uma vez completado o período de um ano de trabalho a que se refere o nº 1 do artigo 57º.

Artigo 61º

(Gozo de férias)

1. As férias devem ser gozadas no prazo de um ano a contar do seu vencimento.

2. (...)

3. As férias podem ser acumuladas até ao máximo de sessenta dias, mediante acordo entre as partes ou quando a aplicação da regra estabelecida no nº 1 causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

Artigo 64º

(Alteração do período de férias)

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. A alteração ou a interrupção do período de férias por imperiosa urgência de funcionamento da empresa constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar os prejuízos materiais comprovadamente sofridos pelo trabalhador em razão da alteração ou interrupção.

Artigo 65º

1. (...)

2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias que nesse ano teria vencido se estivesse ininterruptamente ao serviço, desde que tenha prestado três meses completos de serviço após a cessação do impedimento.

Artigo 67º

(Retribuição de férias por cessação de contrato)

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às férias já vencidas e não gozadas.

2. O trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

3. Os períodos de férias vencidos e não gozados contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

Artigo 75º

(Tipo de faltas)

1. (...)

2. (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) Até três faltas consecutivas por motivo de doença comprovada por declaração médica com a assinatura do médico reconhecida ou certificada.

- f) Mais de três até trinta faltas consecutivas por motivo de doença comprovada por atestado médico.
- i) As faltas motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigação legal ou decisão administrativa e judicial
- j) As faltas motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, por um período máximo de cinco dias.
- l) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

Artigo 77º

(Efeitos das faltas justificadas)

1. (...)
2. Determinam a perda da correspondente retribuição as faltas a que se refere a alínea j) do nº 2 do artigo 75º bem como aquelas a que se refere a alínea l) do mesmo número e artigo, quando autorizadas sob esta condição.

Artigo 91º

(Prescrição, comunicação e ultimação do procedimento disciplinar)

1. O direito de exigir responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de um ano, contado do momento em que teve lugar a infracção disciplinar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
2. O disposto no número anterior não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.
3. No prazo de quinze dias a contar do conhecimento do facto a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar comunicará por escrito ao trabalhador arguido a instauração do procedimento disciplinar, sob pena de caducidade da respectiva acção.
4. A instrução do processo deve ultimar-se no prazo de 45 dias subsequentes ao seu início, prorrogável uma única vez, por decisão fundamentada, em casos de grande complexidade.

Artigo 95º

(Defesa e conclusão)

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. Quando no relatório de instrutor tenha sido proposta a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à multa, antes da decisão final a entidade empregadora ouvirá o representante sindical na empresa que poderá, querendo, emitir parecer escrito no prazo de cinco dias.

5. A decisão final deve ser sempre reduzida a escrito e fundamentada de facto e de direito podendo a fundamentação consistir, no todo ou em parte, na mera concordância com o relatório do instrutor.

6. A decisão final deve ser notificada ao arguido, entregando-se-lhe pessoalmente ou remetendo-se-lhe por carta registada com aviso de recepção, uma cópia da mesma decisão, e nos casos previstos na parte final do nº 5, uma cópia da parte pertinente do relatório do instrutor.

Artigo 96º

(Processo disciplinar nas pequenas empresas)

1. (...)
2. (...)

3. Exceptuam-se do disposto no nº 2 os processos para aplicação das penas de suspensão por tempo superior a 30 dias e de despedimento.

Artigo 98º

(Decisão da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego)

1. Apreciado o requerimento a que se refere o artigo anterior e realizadas as diligências que entender convenientes, a Direcção-Geral do Trabalho e Emprego tentará a conciliação das partes, no prazo de dez dias a partir da data da recepção do requerimento.
2. Se não conseguir a conciliação, a Direcção-Geral do Trabalho e Emprego emitirá, no prazo de oito dias a contar da data da tentativa da conciliação, um parecer sobre o litígio, que será comunicado às partes.

3. Se o parecer for favorável ao trabalhador, poderá este requerer, no prazo de cinco dias a contar da data do conhecimento do teor do parecer, à Comissão de Litígios de Trabalho a suspensão da sanção disciplinar.

4. Ouvidas as partes interessadas, a Comissão de Litígios de Trabalho decidirá da suspensão da sanção disciplinar, no prazo de oito dias.

Artigo 99º

(Suspensão da sanção de despedimento)

1. Se a sanção aplicada for o despedimento, pode o trabalhador requerer à Comissão de Litígios de Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da aplicação da sanção disciplinar, a decretação da suspensão da mesma.

2. A entidade empregadora é citada para responder, no prazo de oito dias, sob pena de ser imediatamente decretada a providência.

3. Se a entidade empregadora responder, proceder-se-á à produção de prova e a Comissão de Litígios de Trabalho, se se convencer da probabilidade séria de existência de ilegalidade, ordenará a reintegração do trabalhador, até decisão final.

4. À providência prevista no presente artigo são aplicáveis o artigo 35º e seguintes do Decreto-Lei nº 68/83, de 13 de Agosto, e, bem assim, as disposições dos artigos 381º e 387º do Código de Processo Civil.

5. Tem legitimidade para propôr acção judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador despedido e, em sua representação, o Ministério Público e a organização sindical.

Artigo 100º

O Processo disciplinar é nulo:

- a) Por violação das garantias de defesa do arguido;

- b) Por falta de audição de organização sindical, quando tal audição seja obrigatória;
- c) Quando a decisão punitiva não for notificada ou comunicada ao arguido, nos termos da lei.

Artigo 111º

(Período experimental)

1. (...)
2. Nos contratos de duração determinada o período experimental só é admissível quando convencionado expressamente pelas partes.
3. Em casos excepcionais previstos em convenção colectiva ou autorizados pela Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, ouvida a organização sindical, poderá o período experimental ser elevado até ao máximo de seis meses, quando tal se revelar necessário para a avaliação da aptidão do trabalhador para o cargo convencionado.
4. Nos contratos de duração determinada inferior a um ano o período de experiência não poderá exceder 15 dias.
5. Durante o período experimental é livre a denúncia do contrato, independentemente de invocação de motivos.
6. O período experimental conta-se para todos os efeitos legais.

Artigo 125º

(Regime jurídico)

1. (...)
2. (...)
3. O contrato caduca pasados 18 meses sobre o início do impedimento.
4. Nos casos de impedimento por acidente de trabalho ou por doença profissional, o contrato caduca quando se torne certo que o impedimento é definitivo.
5. Nos contratos de duração determinada a relação de trabalho cessará na data prevista para o seu termo, ou quando se torne certo que o impedimento se manterá para além dessa data.

Artigo 126º

(Suspensão por doença)

1. Quando o impedimento prolongado resultar de doença do trabalhador, a relação laboral só poderá ser suspensa pela entidade empregadora, com os efeitos do artigo 125º, depois de decorridos 30 dias a contar do início do impedimento.
2. (...)
3. (...)

Artigo 135º

(Casos de caducidade)

1. (...)
2. Nos casos previstos no número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Artigo 138º

(Inquérito e decisão sobre o despedimento)

1. A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego promoverá um inquérito destinado a confirmar as razões aduzidas pela entidade empregadora e, nomeadamente, solicitará o parecer da entidade de tutela da empresa ou do sector económico a que esta pertença e à organização sindical.

2. (...)

3. (...)

4. (...)

Artigo 140º

(Indemnização)

1. (...)

2. Para o cálculo da indemnização a que se refere o número anterior será como base a retribuição auferida pelo trabalhador na data do despedimento.

3. (...)

4. (...)

5. (...)

Artigo 141º

(Contratos de duração determinada)

1. Ocorrendo o encerramento definitivo ou redução de actividades durante a vigência de contrato por tempo determinado é garantido aos trabalhadores o direito à retribuição que perceberiam normalmente até ao termo dos mesmos se aqueles factos não tivessem ocorrido.

2. (...)

Artigo 142º

(Encerramento por facto de princípio)

Resultando o encerramento ou a redução de actividades de determinação das autoridades competentes, por cumprimento de obrigações e deveres previstos nas leis e nos regulamentos e sendo eles de execução imediata não será observado qualquer aviso prévio, mas os trabalhadores terão direito à indemnização por despedimento colectivo, nos termos previstos no artigo 140º, ou à indemnização a que se refere o artigo 151º.

Artigo 149º

(Justa causa de despedimento do trabalhador)

1. (...)

2. São ainda consideradas justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente dos prejuízos concretos que ocasionarem:

a) Dez faltas injustificadas seguidas;

b) Vinte faltas injustificadas interpoladas no decurso de doze meses.

Artigo 150º

(Direitos do trabalhador despedido sem justa causa)

1. (...)

2. (...)

3. Para efeitos do número anterior, qualquer fracção de ano superior a 3 meses conta-se como ano completo de serviço.

4. As indemnizações previstas no presente artigo são calculadas com base na retribuição que o trabalhador auferia à data do despedimento, nos termos do artigo 43º do presente diploma.

Artigo 151º

(Despedimento com justa causa promovido pelo trabalhador)

1. Constituem, em especial, justa causa de despedimento por parte do trabalhador:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

2. Constitui ainda justa causa de despedimento por parte do trabalhador a necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço.

3. Ocorrendo justa causa poderá o trabalhador fazer extinguir imediatamente o contrato, seja este a prazo ou não.

4. A ocorrência de justa causa de rescisão confere ao trabalhador, salvo na situação a que se refere o número 2 anterior, o direito a uma indemnização de montante igual ao fixado nas alíneas a), b) e c) do nº 2 do artigo 150º.

Artigo 152º

(Insubistência da justa causa)

Se a justa causa vier a ser judicialmente declarada insubsistente o trabalhador constitui-se na obrigação de, nos termos gerais do direito, indemnizar a entidade empregadora pelos prejuízos causados em consequência da rescisão injustificada do contrato.

Artigo 153º

(Pré-aviso)

1. (...)

2. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo previsto no número anterior, aplicar-se-á o disposto no artigo 152º.

3. A indemnização prevista no número anterior não poderá ultrapassar o valor da remuneração de base correspondente ao período de pré-aviso em falta.

Artigo 154º

(Abandono do lugar)

1. (...)

2. (...)

3. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida se o trabalhador demonstrar que esteve temporariamente impedido de comunicar-se com a entidade empregadora e que o fez logo que tal lhe foi possível.

Artigo 158º

(Trabalho nocturno)

Os menores com idade inferior a 16 anos não podem prestar trabalho nocturno e os que tenham idade compreendida entre os 16 e os 18 anos só o podem fazer nos casos em que a prestação de trabalho nocturno seja indispensável para a sua formação profissional.

Artigo 162º

Entende-se por contrato de aprendizagem a convenção pela qual o empregador ou o mestre-artesão se obriga a dar ou a fazer dar uma formação metódica e completa numa profissão determinada a outra pessoa que, por sua vez, se obriga a conformar-se com as instruções que receber e a executar os trabalhos que lhe forem confiados, tendo em vista a sua aprendizagem.

Artigo 2º

São aditados ao Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho os seguintes artigos:

Artigo 19º-A

(Revalidação do Contrato)

«Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se revalidado desde o início.

Artigo 56º-A

1. Os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, prescrevem no prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato de trabalho.

2. Os créditos relativos a férias e a trabalho extraordinário prescrevem no prazo de três anos a contar da data do seu vencimento.

Artigo 73-A

Sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 73º, os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador, prescrevem no prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato de trabalho».

Artigo 3º

1. O Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho passa a integrar oito títulos, distribuídos da forma como se segue:

Título I — Do contrato de trabalho;

Título II — Da contratação colectiva;

Título III — Do estatuto das partes;

Título IV — Da prestação de trabalho;

Título V — Da retribuição;

Título VI — Da extinção da relação de trabalho;

Título VII — Do trabalho de menores;

Título VIII — Do contrato de aprendizagem.

2. Os títulos I e II mantêm a actual estrutura e composição, passando os demais a apresentar a seguinte composição.

Título III — Artigo 39º a 40º, 57º a 73º, 82º a 108º, distribuídos por dois capítulos subdivididos, por sua vez, em secções e subsecções, sendo correspondentes aos novos artigos 36º a 88º, respectivamente;

Título IV — Artigos 36^a a 38^a, 113^a a 124^a, 74^a a 81^a, 125^a a 130^a, sendo correspondente aos novos artigos 89^a a 116^a, respectivamente;

Título V — Artigos 41^a a 56^a, distribuídos em 2 capítulos, sendo correspondentes aos novos artigos 117^a a 132^a, respectivamente;

Título VI — Artigos 131^a a 154^a, agrupados num capítulo único, subdividido em seções e subsecções, sendo correspondentes aos novos artigos 133^a a 156^a, respectivamente;

Título VII — Artigos 157^a a 161^a, sendo correspondentes aos novos artigos 157^a a 162^a respectivamente;

Título VIII — Artigos 162^a a 169^a, sendo correspondentes aos novos artigos 163 a 170^a, respectivamente.

Artigo 4^o

1. As modificações resultantes do presente Decreto-Lei serão consideradas como fazendo parte do Decreto-Lei n.º 62/87, de 30 de Junho e do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho, por ele aprovado, e neles serão inseridas por meio de substituição, da supressão, do acrescentamento, respectivamente das alíneas, dos números e dos artigos alterados, inúteis ou aditados.

2. O Decreto-Lei n.º 62/87, de 30 de Junho, bem como o Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho, por ele aprovado, no seu novo texto, sistematização e articulação, serão publicados conjuntamente com o presente decreto-lei.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Pedro Pires — Irineu Gomes.

Promulgado em 24 de Junho de 1989.

Publique-se.

O Presidente da República, ARISTIDES MARIA PEREIRA.

Para ser presente à Assembleia Nacional Popular.

Decreto-Lei n.º 62/87

de 30 de Junho

Ao abrigo da autorização legislativa concedida pelo n.º 7 do artigo 1.º da Lei n.º 11/III/86, de 31 de Dezembro.

No uso da faculdade conferida pela alínea f) do n.º 1 do artigo 75.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

É aprovado o Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho cujo texto se publica em anexo ao presente diploma, de que faz parte integrante, e baixa assinado pelo Ministro da Saúde, Trabalho e Assuntos Sociais.

Artigo 2.º

1. O Regime Jurídico ora aprovado aplica-se a todos os contratos de trabalho que devam ser executados em Cabo Verde.

2. O Regime Jurídico ora aprovado aplica-se igualmente aos contratos de trabalho celebrados em Cabo Verde entre trabalhadores e empresas nacionais para

serem executados no estrangeiro, sem prejuízo das normas de direito público aplicáveis no país de execução dos contratos de trabalho.

3. Exceptuam-se do disposto no n.º 1 os contratos de trabalho celebrados entre entidades empregadoras não nacionais com sede ou principal estabelecimento no estrangeiro e trabalhadores estrangeiros, os quais se regularão pela lei aplicável nos termos das normas de conflitos.

4. Transitoriamente e enquanto não for publicada legislação específica sobre a matéria, a celebração de contratos de trabalho com estrangeiros fica dependente de autorização do Ministro da Saúde, Trabalho e Assuntos Sociais, sem prejuízo do que estiver disposto nas normas de política aplicáveis e em convenções internacionais.

Artigo 3.º

1. O Regime Jurídico ora aprovado aplica-se a todas as relações de trabalho subordinado nas empresas privadas, cooperativas, mistas e públicas, salvo, quanto a estas, o disposto em legislação especial.

2. O Regime Jurídico ora aprovado não se aplica aos funcionários e agentes do Estado e das autarquias locais, os quais serão objecto de lei especial.

Artigo 4.º

Sem prejuízo da aplicação subsidiária do Regime Jurídico ora aprovado, o trabalho agrícola, o trabalho nas frentes de alta intensidade de mão-de-obra, o trabalho portuário e o trabalho a bordo, bem como o trabalho doméstico regem-se por legislação especial.

Artigo 5.º

1. Ficam sujeitas ao Regime Jurídico ora aprovado as relações de trabalho constituídas antes da sua entrada em vigor.

2. Mantêm-se, porém, as cláusulas contratuais em vigor à data do início de vigência do Regime Jurídico ora aprovado em tudo o que, sem oposição deste, implique regime mais favorável ao trabalhador.

3. Após a entrada em vigor do Regime Jurídico ora aprovado, as pessoas colectivas de direito público que se regem, nas suas relações com os trabalhadores, pelas normas do contrato de trabalho, designadamente o Banco de Cabo Verde, o Instituto de Seguros e Previdência Social, a Caixa Económica de Cabo Verde e as Empresas Públicas, deverão adaptar os respectivos estatutos e regulamentos de pessoal às disposições do novo Regime Jurídico, salvo na parte em que sem oposição deste, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador, no prazo de noventa dias.

Artigo 6.º

O Regime Jurídico ora aprovado não prejudica a possibilidade de em convenções colectivas, contractos individuais, e em estatutos ou regulamentos internos se estabelecer tratamento mais favorável ao trabalhador em tudo o que não contraria normas proibitivas da lei.

Artigo 7.º

1. As entidades empregadoras que não observem as normas aplicáveis às relações laborais ficam sujeitas a multa até 50 mil escudos, elevável de igual montante por cada reincidência, se multa de quantitativo especial não estiver legalmente prevista.

2. A aplicação das multas é da competência do Director-Geral do Trabalho e Emprego, observado o procedimento previsto no Decreto-Lei nº 110/76 com as necessárias adaptações, sem prejuízo da competência legalmente atribuída a outras entidades com responsabilidades de fiscalização em áreas específicas das relações laborais.

3. Em caso de não pagamento voluntário das multas o processo será remetido à Comissão de Litígios de Trabalho da área da sede ou do domínio da entidade empregadora.

4. O produto das multas aplicadas nos termos deste artigo reverterá, equitativamente, para o Fundo de Acção Social do Trabalho, criado pelo Diploma Legislativo nº 1 616, de 18 de Dezembro de 1965, e para o Tesouro.

Artigo 8º

O Governo adoptará os regulamentos necessários à execução do presente decreto-lei, designadamente no que respeita à celebração de contratos de trabalho por estrangeiros, aos efeitos de isenção de horário, à adaptação do processo de contratação colectiva às especificidades das empresas públicas e mistas, às condições, procedimentos e formalidades a observar no trabalho em regime de turnos, à previsão de outras situações, que podem dar lugar à suspensão do contrato de trabalho, à definição das normas de higiene e segurança, vedação ou condicionamento do trabalho de jovens com vista ao seu desenvolvimento físico, moral e intelectual, aos contratos de aprendizagem.

Artigo 9º

O Regime Jurídico ora aprovado entra em vigor a 1 de Janeiro de 1988.

Artigo 10º

A partir da entrada em vigor do novo Regime Jurídico ficam revogados o Decreto nº 16 173, de 6 de Março de 1947, o Diploma Legislativo 1 330, de 9 de Fevereiro de 1957, o Decreto-Lei nº 43 182, de 23 de Setembro de 1960, o artigo 50º do Código do Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 45 497, de 30 de Dezembro de 1963, os Diplomas Legislativos 1 762 e 1 767, de 20 de Outubro e de 23 de Novembro de 1971, o Decreto-Lei nº 466/74, de 20 de Setembro, o Decreto Provincial 18/74, de 12 de Outubro, o Decreto-Lei nº 5-A/75, de 23 de Julho, o Decreto-Lei nº 31/76, de 3 de Abril, o Decreto-Lei nº 89/76, de 16 de Outubro, a Portaria nº 9/78, de 4 de Fevereiro e o Decreto-Lei nº 133/82, de 31 de Dezembro, e a alínea d) do artigo 11º do Decreto nº 166/85 de 30 de Dezembro, bem como toda a legislação contrária à disposições do mesmo regime jurídico.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Pedro Pires — Irineu Gomes — Arnaldo França.

Promulgado em 26 de Junho de 1987.

Publique-se.

O Presidente da República, ARISTIDES MARIA PEREIRA.

Para ser presente à Assembleia Nacional Popular.

TÍTULO I

Do contrato de Trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1º

(Fonte da relação jurídico-laboral)

A relação-laboral estabelece-se por contrato individual de trabalho.

Artigo 2º

(Noção de contrato de trabalho)

Contrato de trabalho é a convenção pela qual alguém se obriga a prestar, por si, a sua actividade a uma entidade empregadora, sob a autorização e a direcção desta, mediante uma remuneração.

Artigo 3º

(Normas aplicáveis aos contratos de trabalho)

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos, em especial, às normas deste diploma e de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis, bem como às normas dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.

2. Desde que não contrariem as normas acima indicadas e não sejam contrárias aos princípios da boa fé, serão atendíveis os usos da profissão do trabalhador ou da empresa.

Artigo 4º

(Prevalência na aplicação das normas)

As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para os trabalhadores.

Artigo 5º

(Capacidades das partes)

1. A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, em tudo o que não estiver expressamente estabelecido neste diploma.

2. É nulo o contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 14 anos de idade.

3. O contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 18 anos de idade é anulável, a requerimento dos pais ou demais representantes do menor, se não tiverem consentido na sua celebração.

4. Sem prejuízo do disposto no nº 1 antecedente, a celebração de contratos de trabalho e a prestação de trabalho por apátridas e estrangeiros ficam sujeitos a legislação especial.

Artigo 6º

(Forma do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho não está sujeito a qualquer formalidade, salvo quando a lei determinar expressamente o contrário.

2. Quando não estejam abrangidas por qualquer instrumento de regulamentação colectiva, as entidades empregadoras que habitualmente empregarem mais de 10 trabalhadores, ficam obrigadas a reduzir a escrito os contratos de trabalho.

3. A falta de redução a escrito, quando obrigatória, presume-se ser da responsabilidade da entidade empregadora e não afecta os direitos que do contrato decorram para o trabalhador, incluindo o da invocação em juízo.

Artigo 7º

(Modalidade do contrato de trabalho)

1. Poderão celebrar-se contratos de trabalho por tempo determinado ou por tempo indeterminado.

2. Os contratos por tempo indeterminado só podem celebrar-se nas condições previstas neste diploma e designam-se também por contratos a prazo.

Artigo 8º

(Culpa na formação do contrato)

Aquele que celebra com outrem um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder por perdas e danos causados à outra parte.

Artigo 9º

(Conclusão do contrato)

1. O contrato de trabalho considera-se concluído com a aceitação por ambas as partes dos seus elementos essenciais, independentemente da sua execução material.

2. São elementos essenciais do contrato de trabalho:

- a) A data do início da prestação do contrato do trabalho e, nos casos em que o contrato é celebrado por tempo indeterminado, a data do seu termo;
- b) A categoria profissional atribuída ao trabalhador;
- c) O local da prestação de trabalho quando, por natureza, seja variável;
- d) O montante da retribuição e a forma do seu pagamento.

Artigo 10º

(Promessa de contrato de trabalho)

1. A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelo promitente ou promitentes no qual se exprima, em termos inequívocos a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2. O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade civil nos termos gerais de direito.

3. Não é aplicável ao contrato de trabalho o disposto no artigo 830º do Código Civil.

CAPÍTULO II

(Do contrato por tempo determinado)

Artigo 11º

(Regime jurídico)

1. Só é permitida a celebração de contratos por tempo determinado nas seguintes situações:

- a) Para a realização de trabalhos ocasionais de curta duração, não excedente a 60 dias;
- b) Para a substituição de trabalhadores com direito a reserva de posto de trabalho, impedidos por motivo de doença, cumprimento de serviço militar, gozo de férias ou outros motivos de ausência do trabalho;
- c) Para a realização de obra ou serviço determinados, de funções ou tarefas de carácter temporário, nomeadamente em actividades sazonais ou naquelas em que se verifiquem oscilações periódicas mas imprevisíveis no volume da força do trabalho.

2. A não redução a escrito do contrato a prazo, quando obrigatória, sujeita a entidade empregadora à multa de 5 000\$ a 50 000\$ salvo se a falta do título se dever a culpa do trabalhador.

3. A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições legais que regulam o contrato por tempo indeterminado.

Artigo 12º

(Comunicação à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego)

1. As entidades empregadoras ficam obrigadas a comunicar à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, no prazo de dez dias a contar da sua celebração, os contratos de trabalho a prazo em que intervenham, quer tenham sido ou não reduzidos a escrito e bem assim as respectivas prorrogações.

2. Quando os contratos de trabalho a prazo tenham sido reduzidos a escrito, deverá a comunicação ser acompanhada de um cópia dos mesmos.

3. A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego fixará os elementos que deverão ser objecto da comunicação para o caso de contratos de trabalho a prazo que não devam ser reduzidos a escrito.

4. A entidade empregadora que não proceder à comunicação à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego dos contratos a ela sujeitos, incorrerá na multa prevista no nº 2 do artigo anterior.

Artigo 13º

(Limites do prazo e renovação do contrato)

1. O limite do prazo deve ser adequado à situação concreta que o justifica, mas em caso algum poderá ser superior a quatro anos, quer se trate de prazo inicial das suas prorrogações.

2. A duração das prorrogações será estabelecida sempre por acordo escrito e obedecerá à regra definida no número 1 antecedente.

3. Não são permitidas prorrogações nos contratos a que se refere à alínea a) do nº 1 do artigo 11º excepto se tiverem sido reduzidos a escrito.

Artigo 14º

(Caducidade e conversão do contrato)

1. O contrato de trabalho a prazo caduca no termo do prazo inicial ou, sendo caso disso, no termo da prorrogação.

2. A caducidade do contrato não confere a qualquer das partes direito a indemnização ou compensação.

3. Se o contrato continuar a ser executado para além do termo do prazo inicial, não tendo sido prorrogado, ou para além do prazo prorrogado, entende-se convertido em contrato por tempo indeterminado e a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da execução do contrato.

Artigo 15º

(Actividades de carácter sazonal)

1. As actividades de carácter sazonal serão assim classificadas por portaria do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, ouvida a organização sindical competente, bem como a entidade representativa dos empregadores.

2. São nulas as cláusulas do contrato de trabalho que violem disposições imperativas das normas legais ou dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3. As cláusulas feridas de nulidade consideram-se automaticamente substituídas pelos preceitos imperativos que violem.

Artigo 16º

(Efeitos de invalidade)

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

2. Produzem igualmente efeitos os actos modificativos do contrato praticados durante o período de eficácia, deste, salvo se, em si, forem feridas de nulidade.

3. O regime estabelecido no presente diploma para a cessação do contrato de trabalho aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou da anulação.

Artigo 17º

(Redução)

A nulidade parcial ou a anulação parcial do contrato não determina a nulidade de todo o contrato, salvo se a parte viciada não poder suprimir-se e não for possível, sem ele, realizar os fins essenciais que os contraentes se propuseram ao celebrá-lo.

Artigo 18º

(Prazo para a arguição da anulabilidade)

O prazo para arguir a anulabilidade do contrato é de seis meses a contar da data da sua celebração.

Artigo 19

(Revalidação do contrato)

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

TÍTULO II

Da contratação colectiva

Artigo 20º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Designam-se instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho:

- a) As convenções coletivas de trabalho e os acordos de adesão;
- b) As portarias de extensão e as portarias de regulamentação do trabalho.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho regulam as condições de trabalho e emprego aplicáveis às relações de trabalho individual que se estabeleçam no respectivo âmbito geográfico e profissional.

3. As convenções coletivas de trabalho podem regular também as relações entre as partes que as outorgam, nomeadamente, as regras do próprio processo de negociação colectiva e os métodos de interpretação e de aplicação das normas convencionadas.

Artigo 21º

(Limites ao conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

- a) Dispor contra o estabelecimento em normas constitucionais ou em normas legais imperativas;
- b) Incluir qualquer disposição que importa para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- c) Fixar qualquer regulamentação de actividades económicas nomeadamente preços de produtos ou períodos de funcionamento das empresas.

2. As cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva que contrariam o disposto no número anterior são nulas de pleno direito e serão automaticamente substituídas pelas normas que violam.

Artigo 22º

(Noção de convenção colectiva de trabalho)

1. Designa-se por convenção colectiva de trabalho todo acordo escrito concluído:

- a) De um lado, por uma entidade empregadora, um grupo de entidades empregadoras ou uma ou várias organizações que legalmente representam entidades empregadoras;
- b) De outro lado, por uma ou várias associações sindicais.

2. Quando no âmbito de uma empresa ou de um sector de actividade económica, não existe associação sindical que represente os trabalhadores, pode a convenção colectiva ser celebrada por mandatários dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos por estes.

Artigo 23º

(Âmbito pessoal. Campo de aplicação)

1. As convenções colectivas de trabalho vinculam-se as entidades que as subscrevem e obrigam todas as entidades empregadoras inscritas nas organizações concretas, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associações sindicais outorgantes, desde que aquelas e estas estejam abrangidas pelo seu campo de aplicação geográfico e profissional.

2. Nos casos a que se refere o nº 2 do artigo anterior, as convenções aplicam-se a todos os trabalhadores sem associação sindical em representação dos quais tenham sido celebradas.

3. A convenção colectiva de trabalho definirá o seu campo de aplicação geográfico e profissional. O campo de aplicação geográfico pode ser nacional, regional ou local, e o campo de aplicação profissional pode abranger uma, várias ou o conjunto de profissões dos trabalhadores ao serviço de uma empresa ou de um sector de actividade económica.

4. O campo de aplicação geográfico e profissional de uma convenção colectiva de trabalho deve estar compreendido nos limites da representação estatutária das entidades outorgantes.

Artigo 24º

(Forma de capacidade para outorgar)

1. Sob pena de nulidade, as convenções colectivas de trabalho são reduzidas a escrito e assinadas pelos representantes dos outorgantes.

2. Só se consideram como representantes dos outorgantes:

- a) Os membros das direcções de associações sindicais ou de organizações de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;
- b) Os administradores, gerentes ou mandatários de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;
- c) Os madatários dos trabalhadores, devidamente eleitos, nos casos referidos no nº 2 do artigo 23º ou os membros da direcção da confederação sindical quando sejam expressamente mandatados por direcções de associações sindicais nelas filiadas.

3. No início das negociações, os representantes das partes deverão exhibir os respectivos títulos de representação com poderes expressos para contratar.

4. Nas empresas públicas ou de capitais maioritariamente públicos, os seus representantes só podem negociar mediante autorização prévia do Ministro de tutela da empresa.

Artigo 25º

(Efeitos quanto aos contratos de trabalho)

1. Os contratos de trabalho que se celebrem no âmbito de aplicação de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ficam sujeitos às disposições que deste constem, excepto se essas disposições violarem preceitos legais imperativos, mas podem estabelecer condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

2. As disposições dos contratos de trabalho celebrados por entidades empregadoras abrangidos por um instrumento de regulamentação colectiva, quando contrárias ao que neste se estabelece, consideram-se nulas e de efeito e automaticamente substituídas pelas disposições do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 26º

(Processo de negociação)

1. A proposta de celebração de uma convenção colectiva deverá ser endereçada, à contraparte, sendo obrigatório o envio de uma cópia da mesma à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

2. A resposta deverá ser enviada por escrito, com cópia à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, no prazo máximo de dois meses após o recebimento da proposta, salvo se prazo diverso houver sido convencionado.

3. A falta de resposta no prazo legal ou convencionalmente fixado equivale à recusa em negociar, podendo a entidade que tiver tido a iniciativa do processo solicitar a intervenção do departamento governamental que superintende a área do trabalho, para efeitos de conciliação.

4. Quando se tratar de revisão de uma convenção colectiva a proposta deve ser apresentada até ao termo do prazo para o efeito fixado na convenção ou, na sua falta, até três meses antes do termo do período de vigência da mesma.

5. As negociações deverão iniciar-se oito dias posteriores à recepção da resposta.

6. O departamento governamental competente na área do trabalho bem como o departamento governamental da tutela, ou responsável pelo sector económico acompanharão as negociações, e, a pedido de qualquer das partes, deverão fornecer os dados técnicos disponíveis, nomeadamente, os que se refiram a índices de preços ao consumidor e à capacidade económica das empresas, do sector e do país, bem como promover a superação voluntária dos litígios emergentes da negociação quando ocorram.

Artigo 27º

(Conteúdo obrigatório)

1. Das convenções colectivas deverão constar obrigatoriamente:

- a) A identificação dos outorgantes;
- b) A área de aplicação geográfica e o âmbito profissional de aplicação;
- c) A data da celebração, o prazo de vigência e o processo de denúncia.

2. O disposto no número anterior aplica-se com as necessárias adaptações às revisões parciais de convenções colectivas e às portarias de regulamentação e extensão.

3. O prazo de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não será inferior a dois anos.

Artigo 28º

(Acordos de adesão)

1. As associações sindicais e as organizações que legalmente representem entidades empregadoras, ou estas, podem acordar em aderir às convenções colectivas de trabalho publicadas.

2. Da adesão não pode resultar modificações do conteúdo da convenção colectiva publicada.

3. Aos acordos de adesão aplicam-se as disposições respeitantes ao depósito e à publicação das convenções colectivas de trabalho.

Artigo 29º

(Depósito)

1. As convenções colectivas de trabalho serão depositadas, logo que concluídas e assinadas, na Direcção-Geral de Trabalho e Emprego.

2. O depósito será recusado se a convenção colectiva infringir qualquer disposição imperativa da lei.

3. O despacho de recusa do depósito será comunicado aos outorgantes, com a respectiva fundamentação, até ao prazo máximo de trinta dias contados a partir da data da entrada da convenção colectiva na Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

4. Qualquer das partes pode interpôr recurso hierárquico para o membro do Governo responsável pela área do trabalho do despacho referido no número anterior. O prazo para a interposição do recurso é de oito dias a contar da data de recepção da notificação do despacho recorrível.

5. Se, decorridos trinta dias após a sua efectivação, o depósito não for recusado, este considera-se definitivamente efectuado.

6. As entidades outorgantes podem, antes e depois da recusa de depósito, por sua iniciativa ou a diligência da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, sanar o vício que impeça o depósito ou ajustar às disposições imperativas da lei às cláusulas que as infringjam.

Artigo 30º

(Regulamentação por via administrativa)

1. Na falta de acordo entre as entidades contratantes, poderá o membro do Governo responsável pela área do trabalho, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer dos contraentes, regulamentar por portaria as condições de trabalho a aplicar no âmbito a que se destinaria a convenção colectiva de trabalho.

2. Poderá igualmente o membro de Governo, referido no nº 1 antecedente, determinar por portaria a extensão, no todo ou em parte, das cláusulas de uma convenção colectiva de trabalho publicada, quando o conteúdo desta se revele mais adequado a regular as condições de trabalho e emprego no âmbito a que se destinaria a convenção colectiva de trabalho.

3. A emissão das portarias referidas nos nºs 1 e 2 deste artigo só terá lugar quando a falta de acordo entre as partes for manifestamente persistente dificilmente resolúvel, dela podendo decorrer consequências sociais graves.

Artigo 31º

(Audição das partes)

1. A emissão de portarias de regulamentação e de portarias de extensão será precedida de audição das associações sindicais, das organizações que legalmente representem entidades empregadoras, ou destas próprias, quando interessadas, sempre que a iniciativa da emissão não provenha de pedido conjunto das partes.

2. As entidades ouvidas apresentarão por escrito as suas observações no prazo de trinta dias.

Artigo 32º

(Publicação e entrada em vigor)

1. As convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão serão publicados no *Boletim Oficial* nos trinta dias subsequentes ao depósito, quando este deva considerar-se como definitivo, por ordem do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

2. As portarias de regulamentação e as portarias de extensão são publicadas também no *Boletim Oficial*.

3. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entram em vigor nos termos da lei.

4. Pode ser atribuída eficácia retroactiva apenas às cláusulas salariais, mas a retroactividade não pode abranger o período de vigência de tabela salarial anterior ou, quando se trate de primeira convenção colectiva de trabalho, mais do que o trimestre antecedente à conclusão das negociações.

Artigo 33º

(Pincípio de boa fé)

As entidades com competência para celebrar convenções colectivas de trabalho devem respeitar os princípios de boa fé negocial, quer durante o processo de negociações, quer na aplicação das convenções que hajam celebrado.

Artigo 34º

(Sanções)

Incorrem na multa de 20 000\$ a 100 000\$, elevável ao dobro em caso de reincidência, as entidades que se recusem a participar em qualquer acto ou fase das negociações, quando devidamente notificadas pelo departamento governamental com competência na área do trabalho, ou convocadas por escrito pela contraparte em observância das regras do processo negocial adoptadas.

Artigo 35º

(Anulação de cláusulas ilegais)

As associações sindicais e as organizações representativas das entidades empregadoras, bem como os trabalhadores e as entidades empregadoras podem propôr, perante os órgãos jurisdicionais de trabalho, acção de declaração de nulidade ou de anulação de cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham por contrárias à lei.

TÍTULO III

Do estatuto das parte

CAPÍTULO I

(Do estatuto do trabalhador)

SECÇÃO I

(Categoria profissional)

Artigo 36º

(Natureza)

Todo o trabalhador tem uma categoria profissional, determinada pelas tarefas que, nos termos da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de regulamento interno ou de contrato de trabalho, está obrigado a prestar.

Artigo 37º

(Mudança de categoria)

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior à aquela para que foi contratado, ou a que foi promovido, quando tal mudança, imposta pelas necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, mediante prévia autorização da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

2. Não se considera mudança para a categoria inferior o regresso do trabalhador à categoria para que foi contratado após haver substituído outro trabalhador de categoria superior.

Artigo 38º

(Jus variandi)

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Quando aos serviços desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

SECÇÃO II

Direitos do trabalhador

SUBSECÇÃO I

(Disposições gerais)

Artigo 39º

(Enumeração)

A todos os trabalhadores são reconhecidos, nomeadamente os seguintes direitos:

- a) Ser tratado com respeito e consideração pela entidade empregadora e pelos superiores hierárquicos;
- b) Exercer efectivamente funções correspondentes à categoria para que foi contratado;

- c) Ser promovido de acordo com o regime de acesso estabelecido para a carreira profissional em que se integra;
- d) Filiar-se numa associação sindical e desenvolver actividades sindicais dentro e fora da empresa;
- e) Eleger ou ser eleito em representação dos trabalhadores no âmbito da empresa ou da associação sindical a que pertence;
- f) Obter representação pelos danos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, nos termos definidos por lei;
- g) Beneficiar de condições de higiene e segurança no trabalho adequadas;
- h) Não ser objecto de tratamento discriminatório, nomeadamente no que se refere à retribuição;
- i) Receber pontualmente a remuneração devida, nos termos do contrato;
- j) Usufruir dos benefícios e regalias sociais estabelecidos no âmbito da Previdência Social;
- l) Gozar efectivamente os períodos de repouso legal ou convencionalmente estabelecidos;
- m) Consultar na respectiva empresa o seu processo individual;
- n) Beneficiar da formação profissional concedida pela empresa.

Artigo 40º

(Garantias do trabalhador)

No exercício dos seus direitos é garantido ao trabalhador:

- a) Não ser prejudicado, por qualquer forma, por causa do exercício dos seus direitos;
- b) Não ser punido por precedência do processo disciplinar;
- c) Não ser obrigado a adquirir bens ou a utilizar serviços pela entidade empregadora ou por pessoa indicada por esta.

Artigo 41º

1. Os créditos resultantes de contratos de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, prescrevem no prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato.

2. Os créditos relativos a férias e a trabalho extraordinário prescrevem no prazo de três anos a contar da data do seu vencimento.

SUBSECÇÃO II

(Direito ao repouso)

Artigo 42º

(Direito a férias)

1. Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm direito por cada ano de serviço prestado, a um período de férias mínimo de 21 dias e máximo de 30 dias.

2. O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores contratados por tempo determinado desde que a duração do contrato, inicialmente estabelecida ou resultante de renovação, não seja inferior a um ano.

3. Nos contratos com prazo inferior a um ano e superior a seis meses os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado.

Artigo 43º

(Vencimento do direito a férias)

Nos contratos por tempo indeterminado, o direito de férias vence-se uma vez completado o período de um ano de trabalho a que se refere o nº 1 do artigo 42º.

Artigo 44º

(Irrenunciabilidade e indisponibilidade do direito a férias)

1. Ressalvadas as exceções previstas neste diploma, o direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2. É, no entanto, facultado ao trabalhador o direito de converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Artigo 45º

(Retribuição durante as férias)

1. A retribuição a que o trabalhador tem direito durante o período de férias não pode ser inferior à que perceberia se estivesse em serviço efectivo.

2. As prestações adicionais em espécie poderão ser substituídas por equivalente em dinheiro no período de férias, não sendo, porém, devidas neste período as prestações em espécie ou em dinheiro cuja atribuição estivesse adicionada à efectiva prestação de trabalho durante o tempo de serviço.

Artigo 46º

(Gozo de férias)

1. As férias devem ser gozadas no prazo de um ano a contar da data do seu vencimento.

2. As férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados, mediante acordo das partes.

3. As férias podem ser cumuladas até o máximo de sessenta dias, mediante acordo entre as partes ou quando a aplicação da regra estabelecida no nº 1 causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

Artigo 47º

(Férias colectivas)

1. Sempre que as conveniências de produção o justifiquem poderá a entidade empregadora conceder, mediante autorização da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, férias colectivas aos seus trabalhadores encerrando, total ou parcialmente, os respectivos estabelecimentos por um período consecutivo não inferior a vinte e um dias e não superior a trinta e um dias.

2. Os trabalhadores com direito a férias por um período superior ao período mínimo de encerramento dos estabelecimentos serão compensados mediante o pagamento de retribuição correspondente à diferença, podendo, se assim o preferirem, gozar o período excedente de férias em altura a acordar com a entidade empregadora.

Artigo 48º

(Marcação do período de férias)

1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2. Na falta de acordo, compete à entidade empregadora elaborar o mapa de férias, ouvidos os delegados sindicais.

3. A entidade empregadora deverá remeter à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego o mapa de férias nos termos que estiverem regulamentados.

Artigo 49º

(Alteração do período de férias)

1. Depois de marcado, nos termos do artigo antecedente, o período de férias é inalterável, salvo acordo das partes ou o disposto nos números seguintes.

2. O período de férias pode ser alterado ou interrompido por razões atendíveis do trabalhador ou por exigência imperiosa de funcionamento da empresa.

3. Quando, na data fixada para o início do período de férias, o trabalhador estiver temporariamente impedido de as iniciar por factos que lhe não sejam imputáveis, será esse início deferido para o primeiro dia útil seguinte à cessação do impedimento, salvo acordo diverso das partes.

4. As alterações ou interrupções dos períodos de férias estão sujeitas a comunicação, autorização e afixação nos mesmos termos aplicáveis à marcação de férias.

5. A alteração ou a interrupção do período de férias por imperiosa urgência de funcionamento da empresa constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar os prejuízos materiais comprovadamente sofridos pelo trabalhador em razão da alteração ou da interrupção.

Artigo 50º

(Efeitos nas férias de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1. No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias que nesse ano seria vencido se estivesse estado ininterruptamente ao serviço, desde que tenha prestado três meses de serviço após a cessação do impedimento.

Artigo 51º

(Doença no período de férias)

1. As férias interrompem-se por doença do trabalhador com incapacidade para o trabalho superior a dez dias comprovada mediante atestado médico, desde que

a entidade empregadora seja informada do facto dentro de 5 dias, prosseguindo o respectivo gozo após a termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a cessação do impedimento.

2. Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no nº 2 do artigo 50º.

Artigo 52º

(Retribuição de férias por cessação de contrato)

1. Cessando o contrato de férias de trabalho por qualquer forma o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às férias já vencidas e não gozadas.

2. O trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

3. Os períodos de férias vencidos e não gozados contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

Artigo 53º

(Violação do direito a férias)

1. O trabalhador a quem não for facultado o exercício do direito a férias fora dos casos previstos neste diploma comunicará o facto à Inspeção do Trabalho, que ordenará o efectivo gozo, no período fixada no mapa de férias ou, na impossibilidade deste, no período desejado pelo trabalhador.

2. Sem prejuízo do disposto no nº 1, a entidade empregadora que obstar a que o trabalhador, no todo ou em parte, goze as férias a que tem direito, fica sujeita a multa correspondente ao triplo da retribuição relativa ao período em falta.

Artigo 54º

(Descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a um período obrigatório de 24 horas consecutivas de descanso por semana, cujo gozo deverá coincidir com o domingo.

2. O descanso semanal poderá deixar de coincidir com o domingo, quando tal resulte da lei ou dos estatutos, dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho ou de horário de trabalho devidamente aprovado ou, ainda, de regulamento interno ao qual o trabalhador livremente aderir.

3. Poderá igualmente deixar de coincidir com o período fixado no número um o descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros;
- d) Dos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos.

4. As entidades empregadoras poderão, facultativamente, conceder aos seus trabalhadores um período suplementar de descanso semanal até ao limite de 24 horas.

5. O descanso semanal suplementar previsto no número anterior deverá ser concedido de acordo com as possibilidades das empresas e pode ser estabelecido para vigorar durante todo ou parte do ano, no dia imediatamente anterior ou no posterior ao do descanso semanal obrigatório.

Artigo 55º

(Trabalho prestado em período de descanso semanal)

1. Não é permitido trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório, excepto quando circunstâncias ou casos de força maior o justificarem.

2. Quando o trabalhador tenha prestado trabalho no período de descanso obrigatório, este será transferido para um dos três dias seguintes, sem prejuízo da remuneração a que o trabalhador fizer jus por prestação de trabalho extraordinário.

SECÇÃO II

Deveres do Trabalhador

Artigo 56º

(Deveres gerais)

1. O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido pela entidade empregadora dentro dos limites da lei do contrato;
- f) Contribuir de modo efectivo para o aumento da produtividade na empresa;
- g) Velar pela conservação do património da empresa em especial, dos bens que lhe forem confiados para a realização do seu trabalho;
- h) Informar sobre o comportamento profissional dos seus subordinados com independência e isenção, quando exerça funções de chefia;
- i) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Fornecer os instrumentos de trabalho, quando for convencionado ou usual na respectiva profissão;
- l) Não utilizar para fins alheios ao serviço os locais, equipamentos, bens ou quaisquer materiais da empresa;

m) Cumprir todas as demais obrigações emergentes da lei, de instrumentos de regulamentação colectiva ou do próprio contrato.

2. Exceptua-se do disposto na alínea d) do número anterior a divulgação de informações relativas à organização e à produção que atentem contra a saúde pública.

Artigo 57º

(Responsabilidade por danos)

1. O trabalhador que, por infracção dos seus deveres profissionais, causar danos materiais ou outros à entidade empregadora, fica sujeito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente causados.

2. Sendo o dano causado por vários trabalhadores, a responsabilidade de cada um será determinada em função do grau de culpa e da participação respectiva.

3. O trabalhador poderá prontificar-se a proceder, ele próprio à reparação ou concerto dos bens que tiver danificado.

4. O trabalhador não poderá ser responsabilizado por perdas normais inerentes ao processo de produção ou por prejuízos provocados por causas imprevisíveis ou por casos de força maior.

Artigo 58º

(Reclamação da indemnização)

1. A entidade empregadora poderá reclamar junto dos órgãos jurisdicionais do trabalho a indemnização a que, nos termos do artigo anterior, tenha direito.

2. No caso de ressarcimento voluntário pelo trabalhador, reduzir-se-á a escrito o montante da indemnização e a forma de pagamento, submetendo-se o acordo a autorização da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

3. É de seis meses a contar da data da ocorrência ou do conhecimento da ocorrência do dano o prazo para a reclamação a que se refere o nº 1 deste artigo.

Artigo 59º

Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 58º, os créditos resultantes de contratos de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes à entidade empregadora, prescrevem no prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO II

Estatuto do empregador

SECÇÃO I

Poderes do empregador

SUBSECÇÃO I

(Poderes gerais)

Artigo 60º

(Natureza)

1. A organização e a disciplina do trabalho na empresa e a fixação dos termos em que deve ser prestado competem a entidade empregadora, dentro dos limites estabelecidos por lei, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou pelo próprio contrato.

2. A entidade empregadora poderá exigir do trabalhador todo e qualquer comportamento que seja objectivamente adequado ao cumprimento dos deveres a que se encontra vinculado.

3. A competência da entidade empregadora envolve o poder de dirigir a actividade técnico-productiva e laboral da empresa através de instruções e ordens de cumprimento obrigatório, bem como o de elaborar e pôr em execução regulamentos internos, ordens de serviço ou outras determinações, observado o disposto na parte final do nº 1 deste artigo.

Artigo 61º

(Regulamento interno)

1. A entidade empregadora que tenha habitualmente ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores poderá elaborar um regulamento interno do qual constam as regras especiais a que ficam sujeitas as suas relações com os trabalhadores.

2. Entende-se que os trabalhadores aderiram às cláusulas do regulamento interno, desde que tenha sido distribuído aos trabalhadores da empresa e contra ele não tenham sido apresentadas reclamações no prazo de quinze dias, a contar do início do serviço ou da vigência do regulamento.

3. O regulamento interno conterá, obrigatoriamente:

- A definição do quadro da empresa;
- As categorias profissionais e respectivas condições de admissão, remunerações e promoção;

4. O regulamento interno a que o trabalhador tenha aderido tem a mesma força que o contrato individual de trabalho.

Artigo 62º

(Envio do regulamento interno à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego)

Um exemplar do regulamento interno será enviado à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego no prazo de quinze dias após o início da sua vigência, observando-se o mesmo procedimento quando lhe sejam introduzidas modificações.

Artigo 63º

(Modificações da situação jurídica do empregador)

Havendo modificação da situação jurídica do empregador, nomeadamente por sucessão, trespasse, fusão ou cisão, o novo empregador sucede nos direitos e obrigações do anterior, relativamente aos contratos de trabalho, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado ao tempo da transmissão do estabelecimento.

SUBSECÇÃO II

Disciplina

Artigo 64º

(Poder disciplinar)

1. A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2. O poder disciplinar deverá ser exercido por forma objectiva, não podendo a entidade empregadora aplicar ao trabalhador quaisquer sanções que não sejam adequadas à organização e à processação dos fins empresariais.

Artigo 65º

(Exercício do poder disciplinar)

1. O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou, mediante delegação desta, por trabalhadores da empresa que exerçam funções de direcção ou chefia.

2. A acção disciplinar exerce-se sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal a que a infracção der lugar.

Artigo 66º

(Noção de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Artigo 67º

(Sanções disciplinares)

Pelas infracções disciplinares praticadas por trabalhadores ao seu serviço, a entidade empregadora poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Admoestação escrita;
- b) Multa graduada até 6 dias do montante da retribuição;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, graduada até 90 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Artigo 68º

(Medida e limites das sanções)

1. Por cada infracção apenas se poderá aplicar uma sanção disciplinar.

2. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se em consideração, nomeadamente, a sua personalidade, antiguidade e passado disciplinar, bem como a prática disciplinar da empresa e as consequências que esta tenha sofrido com a infracção.

Artigo 69º

(Prescrição, comunicação e ultimação do procedimento disciplinar)

1. O direito de exigir responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de um ano, contado do momento em que teve lugar a infracção disciplinar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2. O disposto no número antecedente, não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente der lugar.

3. No prazo de quinze dias a contar do conhecimento do facto a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar comunicará por escrito ao trabalhador arguido a instauração do procedimento disciplinar, sob pena de caducidade da respectiva acção.

4. A instrução do processo deve ultimar-se no prazo de 45 dias subsequentes ao seu início, prorrogável uma única vez, por decisão fundamentada, em casos de grande complexidade.

Artigo 70º

(Início do processo)

Quando não seja instruído directamente pela entidade empregadora, o processo disciplinar inicia-se com a nomeação de um instrutor designado de entre indivíduos afectos à empresa de categoria igual ou superior à do trabalhador arguido.

Artigo 71º

(Suspensão preventiva)

1. Iniciado o processo disciplinar, a entidade empregadora poderá, mediante proposta fundamentada do instrutor, suspender preventivamente o arguido sem perda de retribuição quando a permanência deste no serviço se mostre inconveniente para a instrução do processo.

2. O trabalhador que se considerar ilegalmente suspenso poderá requerer no prazo de 5 dias as providências a que se refere os artigos 75º e seguintes deste diploma.

Artigo 72º

(Prova)

Durante a instrução, o instrutor deverá ouvir o arguido e reunir todos os demais elementos de prova, procedendo nomeadamente à audição dos trabalhadores da empresa, após o que proporá à entidade competente o arquivamento dos autos ou, apurando-se infracção disciplinar, dará acusação ao arguido, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 73º

(Defesa e conclusão)

1. A acusação deverá conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) A identificação do arguido;
- b) A descrição clara dos factos de que o arguido é acusado e as disposições legais ou convencionais infringidas, bem como as agravantes que militem contra o arguido;
- c) O enquadramento legal da pena aplicável.

2. A acusação é notificada ao arguido, entregando-se-lhe cópia da mesma, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, e marcando-se-lhe prazo para a resposta, que não será inferior a oito dias úteis.

3. Decorrido o prazo para apresentação da resposta, e promovidas as pertinentes diligências de prova que tiverem sido requeridas pelo arguido, o instrutor produzirá um relatório final, concluindo com uma proposta fundamentada de arquivamento de processo ou de aplicação ao arguido de uma determinada sanção disciplinar.

4. Quando no relatório do instrutor tenha sido proposta a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à multa, antes da decisão final a entidade empregadora ouvirá o representante sindical na empresa que poderá, querendo, emitir parecer escrito no prazo de cinco dias.

5. A decisão final deve ser sempre reduzida a escrito e fundamentada de facto e de direito podendo a fundamentação consistir, no todo ou em parte, na mera concordância com o relatório do instrutor.

6. A decisão final deve ser notificada ao arguido, entregando-se-lhe, pessoalmente ou remetendo-se-lhe por carta registada com aviso de recepção, uma cópia da mesma decisão e nos casos previstos na parte final do nº 5, uma cópia da parte pertinente do relatório do instrutor.

Artigo 74º

(Processo disciplinar nas pequenas empresas)

1. O disposto nos artigos 72º e 73º desta subsecção aplica-se apenas às empresas que tenham habitualmente ao seu serviço mais de 10 trabalhadores.

2. Nas restantes empresas o processo disciplinar não carece de ser instruído por escrito, mas obedecerá, sob pena de nulidade, às seguintes regras:

- a) Obrigatoriedade de audição do arguido e das testemunhas por ele indicadas;
- b) Comunicação por escrito da sanção aplicada, com os respectivos fundamentos;

3. Exceptuam-se do disposto no nº 2 os processo para aplicação das penas de suspensão por tempo superior a 30 dias e de despedimento.

Artigo 75º

(Reclamação)

1. O trabalhador punido disciplinarmente com sanção superior a admoestação escrita poderá requerer a intervenção da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da decisão sancionadora, sem prejuízo do seu direito de recurso à Comissão de Litígios de Trabalho.

2. A diligência a que se refere o número anterior suspende o prazo prescricional previsto no artigo 77º, nº 1 deste diploma.

Artigo 76º

(Decisão da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego)

1. Apreciado o requerimento a que se refere o artigo anterior e realizadas as diligências que entender convenientes, a Direcção-Geral do Trabalho e Emprego tentará a conciliação das partes, no prazo de dez dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

2. Se não conseguir a conciliação, a Direcção-Geral do Trabalho e Emprego emitirá, no prazo de oito dias a contar da data de tentativa da conciliação, um parecer sobre o litígio, que será comunicado às partes.

3. Se o parecer for favorável ao trabalhador, poderá este requerer, no prazo de cinco dias a contar da data do conhecimento do teor do parecer, à Comissão de Litígios de Trabalho a suspensão da sanção disciplinar.

4. Ouvidas as partes interessadas, a Comissão de Litígios de Trabalho decidirá da suspensão da sanção disciplinar, no prazo de oito dias.

Artigo 77º

(Suspensão da sanção de despedimento)

1. Se a sanção aplicada for o despedimento pode o trabalhador requerer à Comissão de Litígios de Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da aplicação da sanção disciplinar, a decretação da suspensão da mesma.

2. A entidade empregadora é citada para responder, no prazo de oito dias, sob pena de ser imediatamente decretada a providência.

3. Se a entidade empregadora responder, proceder-se-á à produção de prova e a Comissão de Litígios de Trabalho, se se convencer da probabilidade séria de existência de ilegalidade, ordenará a reintegração do trabalhador, até decisão final.

4. À providência prevista no presente artigo são aplicáveis o artº 35º e seguintes do Decreto-Lei nº 68/83, de 13 de Agosto, e bem assim as disposições dos artigos 381º e 387º do Código de Processo Civil.

5. Têm legitimidade para propôr acção judicial de impugnação do despedimento o trabalhador despedido e, em sua representação, o Ministério Público e a organização sindical.

Artigo 78º

(Nulidade do processo disciplinar)

O processo disciplinar é nulo:

- a) Por violação das garantias de defesa do arguido;
- b) Por falta de audição de organização sindical, quando tal audição seja obrigatória;
- c) Quando a decisão punitiva não for notificada ou comunicada ao arguido, nos termos da lei.

Artigo 79º

(Nulidade das sanções disciplinares)

1. A inexistência dos pressupostos de facto invocados e a inexistência ou a nulidade do processo disciplinar determinam a nulidade da sanção disciplinar aplicada.

2. A nulidade do processo disciplinar não impede a sua repetição para efeitos de sanção do vício que a determinara, mas a repetição só pode ter lugar nos dias posteriores ao decretamento da nulidade.

3. Quando a sanção disciplinar for, pela sua gravidade, manifestamente desajustada à infracção cometida, tendo em conta o disposto no artigo 68º, nº 2, será anulada a sanção e logo substituída por outra que se tenha, segundo critérios de justiça e de razoabilidade, como mais adequada.

Artigo 80º

(Registo das sanções disciplinares)

As sanções disciplinares definitivas deverão ser registadas no processo individual do trabalhador.

SECÇÃO II

Deveres do empregador

SUBSECÇÃO I

Deveres gerais

Artigo 81º

(Conteúdo)

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar o Trabalhador;
- b) Pagar-lhe as remunerações a que tenha direito nos termos da lei e do contrato;
- c) Assegurar-lhe adequadas condições de trabalho, especialmente em matéria de higiene e segurança;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, proporcionando-lhe, em especial, oportunidades de formação profissional;
- e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais e criar condições para o exercício da actividade sindical no local de trabalho;
- f) Não opôr-se ao exercício por parte do trabalhador dos direitos que lhe sejam assegurados por lei;
- g) Manter os órgãos que o representam informados da situação da empresa, ouvindo-os sobre os assuntos com reflexos sobre as relações laborais;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. A violação por parte da entidade empregadora dos deveres acima enunciados constitui violação das leis do trabalho e justa causa para a rescisão do contrato por parte do trabalhador.

SUBSECÇÃO II

Higiene e segurança no trabalho

Artigo 82º

(Medidas de higiene e segurança)

1. Os trabalhadores têm direito a adequadas condições de higiene e segurança na prestação do trabalho.

2. Incumbe à entidade empregadora assegurar as condições de higiene e segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes.

3. As normas e instruções gerais a que se refere o nº 2 antecedente são também de observância obrigatória para o trabalhador.

Artigo 83º

(Capacitação para o cumprimento)

No quadro das responsabilidades que lhe são cometidas em matéria de higiene e segurança no trabalho, deve a entidade empregadora desenvolver uma acção de formação permanente junto do trabalhador no sen-

tido de capacitá-lo para a observância e o cumprimento das regras aplicáveis, apoiando-se, para o efeito, nas organizações sindicais e demais instituições representativas dos trabalhadores.

Artigo 84º

(Exames médicos)

A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego poderá determinar que a ocupação de trabalhadores em trabalhos que comportem riscos especiais para a saúde fique subordinada a exames médicos com a periodicidade que a mesma determinar.

Artigo 85º

(Regulamentação)

O Governo definirá por decreto, ouvidas as organizações sindicais competentes, as normas de higiene e segurança aplicáveis aos diversos sectores de actividades.

Artigo 86º

(Controle e fiscalização)

Compete aos serviços da Inspeção de Trabalho o controle e a fiscalização do cumprimento das normas de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da competência de fiscalização legalmente atribuída a outros serviços públicos.

SUBSECÇÃO III

Formação profissional

Artigo 87º

(Dever de formação profissional)

1. As entidades empregadoras deverão promover ou acordar com as instituições competentes a realização de acções de formação profissional para os trabalhadores ao seu serviço.

2. A formação profissional deve conjugar as exigências do desenvolvimento económico e social do país com os interesses individuais dos trabalhadores.

3. Deverão ser concedidas aos trabalhadores facilidades para frequência de cursos de formação profissional, estágios ou seminários, quando essa frequência não provoque prejuízo sério ao funcionamento da empresa e dela se possa retirar manifesta vantagem de aperfeiçoamento profissional.

4. Sempre que a entidade empregadora conceda facilidades para a frequência de acções de formação profissional, incluindo participação nos respectivos custos, assiste-lhe o direito de exigir comprovativo da efectiva e assídua participação do trabalhador na acção de que for beneficiário.

5. Os trabalhadores que rescindirem o contrato de trabalho antes de decorridos dois anos após a frequência de qualquer acção de formação profissional custeada, no todo ou em parte, pela entidade empregadora, ficam sujeitos a indenizá-la pelas despesas comprovadamente efectuadas bem como por outros prejuízos emergentes do não aproveitamento da formação concedida.

Artigo 88º

(Plano de formação profissional)

1. As entidades empregadoras deverão estabelecer, à medida da dimensão da empresa, planos adequados de formação profissional, de realização progressiva, nos quais se atenda às necessidades de aperfeiçoamento, de reciclagem e de reconversão profissionais suscitados pelos planos de desenvolvimento da empresa.

2. Os planos de formação profissional devem ser estabelecidos na articulação com as instituições oficiais competentes na área da formação e precedidos de estudos adequados sobre a estrutura da mão de obra existente na empresa.

3. As associações sindicais competentes colaborarão com as entidades empregadoras na formação dos planos que abranjam os trabalhadores de serviço da empresa.

4. As convenções colectivas de trabalho podem incluir critérios objectivos para a orientação de acções de formação na empresa.

TÍTULO IV

Da prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Período experimental

Artigo 89º

(Regime)

1. Haverá um período de experiência não superior a dois meses, a contar do início da execução do contrato, salvo se as partes convencionarem o contrário por escrito.

2. Nos contratos de duração determinada o período experimental só é admissível quando convencionado expressamente pelas partes.

3. Em casos excepcionais previstos em convenção colectiva de trabalho ou autorizados pela Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, ouvida a organização sindical competente, poderá o período experimental ser elevado até ao máximo de seis meses, quanto tal se revelar necessário para a avaliação de aptidão do trabalhador para o cargo convencionado.

4. Nos contratos de duração determinada inferior a um ano o período de experiência não poderá exceder 15 dias.

5. Durante o período experimental é livre a denúncia do contrato, independentemente de invocação de motivos.

6. O período experimental conta-se para todos os efeitos legais.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Artigo 90º

(Regime)

O trabalho deve ser prestado no local convencionado e, na falta deste, no que resultar dos usos ou das circunstâncias que rodearam a admissão do trabalhador.

CAPÍTULO II

Duração do trabalho

Artigo 91º

(Limites do período normal de trabalho)

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

2. Nas transacções, nas operações e nos serviços que não possam ser transferidos para o dia seguinte a entidade empregadora criará condições de atendimento ao público por forma a garantir que o trabalhador não cumpra para além do período normal do trabalho.

Artigo 92º

(Semana inglesa)

O período normal de trabalho diário poderá ser alargado até uma hora relativamente ao limite fixado no nº 1 do artigo anterior, quando em contrapartida, o trabalhador tenha direito a meio dia de descanso por semana, além do descanso semanal previsto na lei.

Artigo 93º

(Excepção dos limites máximos dos períodos normais de trabalho)

1. Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo 89º poderão ser alargados, por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho, relativamente a trabalhadores, cuja actividade seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

2. O período normal de trabalho estabelecido ao abrigo do disposto no número anterior deve respeitar um período mínimo de repouso de doze horas consecutivas.

Artigo 94º

(Intervalos de descanso)

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração máxima não inferior a uma hora de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2. A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego pode, mediante requerimento da entidade empregadora, acompanhado de parecer do representante dos trabalhadores, autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Artigo 95º

(Estabelecimento de horário de trabalho)

1. Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho observados os limites estabelecidos por lei.

2. O horário de trabalho e as respectivas alterações serão aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho e Emprego e afixados nos locais de trabalho de forma a facilitar o seu conhecimento pelos trabalhadores.

Artigo 96º

(Isenção de horário de trabalho)

1. Poderá deixar de se observar o estabelecido nos horários de trabalho em relação aos seguintes trabalhadores:

- a) Cônjuge, ascendente, descendente e irmão do empregador;
- b) Trabalhadores que exercem funções de direcção ou fiscalização;
- c) Trabalhadores que, por virtude de aptidões ou conhecimentos especiais, sejam considerados indispensáveis.

2. A isenção do horário será solicitada pela entidade empregadora em requerimento fundamentado, dirigido à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego com a indicação do nome e da categoria funcional do trabalhador, dos direitos e regalias resultantes da isenção e bem assim da declaração de concordância do trabalhador.

Artigo 97º

(Efeitos de isenção)

1. Os trabalhadores isentos de horários não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2. O Governo regulamentará por decreto, os efeitos de isenção de horário.

Artigo 98º

(Noção de trabalho extraordinário, casos em que é permitido)

1. Considera-se extraordinário o trabalho prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.

2. O trabalho extraordinário só pode ser realizado:

- a) Quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem o recrutamento de trabalhadores fora do quadro da empresa;
- b) Em caso de força maior ou quando se verifiquem motivos ponderosos que tornem necessário prevenir ou reparar prejuízos graves.

Artigo 99º

(Número máximo de horas de trabalho extraordinário)

1. O trabalhador não poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e sessenta horas por ano.

2. Em casos excepcionais, devidamente comprovados, poderá à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego autorizar a ultrapassagem dos limites mencionados no número anterior.

Artigo 100º

(Obrigatoriedade de prestação de trabalho extraordinário)

1. Os trabalhadores são obrigados a prestação de trabalhos extraordinários nas situações a que se refere a alínea b) do nº 2 do artigo 98º.

2. Os trabalhadores são também obrigados a prestar trabalho extraordinário nas demais situações em que a lei o permite, salvo se invocando motivos atendíveis, forem dispensados de o prestar.

3. A obrigatoriedade de prestação de trabalho extraordinário não se aplica às mulheres grávidas ou com filhos menores de dez meses e aos trabalhadores deficientes e só se aplica aos trabalhadores menores nas condições fixadas no artigo 159º

Artigo 101º

(Trabalho nocturno)

Para efeitos do presente diploma, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e seis horas do dia seguinte.

Artigo 102º

(Trabalho em regime de turnos)

1. Nas empresas de laboração contínua e naquelas que careçam de laborar normalmente por mais do que um período, deverão ser organizados turnos diferentes de pessoal.

2. A duração do trabalho de cada turno não excederá os limites estabelecidos por lei ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3. Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

4. O membro do Governo competente na área do trabalho estabelecerá, por portaria, as condições, os procedimentos e as formalidades a observar no trabalho em regime de turnos.

CAPÍTULO III

Faltas

Artigo 103º

(Definição)

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2. As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinar dos períodos normais de trabalho diário em falta, nas seguintes condições:

- a) São equiparados a meio período diário os tempos de ausência a ele inferiores;
- b) São equiparados a um período diário completo os tempos de ausência superior a meio período diário.

3. O disposto no nº 2 não se aplica, considerando-se todo o atraso como falta, quando a entidade empregadora, pelas exigências próprias da sua actividade, seja obrigada a admitir um novo trabalhador em virtude do atraso.

Artigo 104º

(Tipo de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas justificadas:

- a) Uma falta em cada mês por motivo de exercício de actividade sindical, quando o trabalhador exerça uma função específica no seio da organização sindical;

- b) Até três faltas consecutivas por ocasião de casamento desde que a entidade empregadora seja avisada do acontecimento com a antecedência mínima de 8 dias;
- c) Até três faltas consecutivas por motivos de falecimento do cônjuge, de parente ou afim de 1º grau da linha recta;
- d) Até duas faltas consecutivas por motivo de falecimento de parente ou afim de qualquer outro grau da linha recta ou até ao 2º grau da linha colateral;
- e) Até três faltas consecutivas por motivos de doença comprovada por declaração médica com a assinatura do médico reconhecida ou certificada;
- f) Mais de três até trinta faltas consecutivas por motivo de doença comprovada por atestado médico;
- g) Até um dia de falta por cada prova ou exame que o trabalhador tenha de prestar em estabelecimento de ensino;
- h) As faltas motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigação legal ou decisão administrativa e judicial;
- i) As faltas motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, por um período máximo de cinco dias;
- j) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

3. Prolongando-se a doença por um período superior a trinta dias, dar-se-á do facto conhecimento à Inspeção do Trabalho que mandará examinar o trabalhador pela Junta de Saúde, cujo parecer, depois de homologado, será transmitido à entidade empregadora e à instituição gestora da previdência.

4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no nº 2 deste artigo.

Artigo 105º

(Comunicação e provas)

1. As ausências ao trabalho quando previsíveis, serão previamente comunicadas à entidade empregadora por escrito e com a indicação do motivo da falta.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima de 5 dias, ou logo que possível, nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.

3. Quando a ausência não puder ser prevista com antecedência o trabalhador deverá apresentar a respectiva justificação por escrito no prazo máximo de cinco dias a contar do início do período das faltas, ou logo que possível nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.

4. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5. A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Artigo 106º

(Efeitos das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam quaisquer consequências desfavoráveis para o trabalhador, nomeadamente a perda de retribuição, salvo o disposto nos números seguintes.

2. Determinam perda da correspondente retribuição as faltas a que se refere a alínea j) do nº 2 do artigo 104º, bem como aquelas a que se refere a alínea l) do mesmo número e artigo, quando autorizadas sob esta condição.

3. Nas faltas por doença ou maternidade haverá lugar ao pagamento de retribuição nas condições estabelecidas nos artigos 131º e 132º deste diploma.

Artigo 107º

(Efeitos de faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2. Para além dos efeitos referidos no número anterior, as faltas injustificadas sujeitam o trabalhador faltoso a responsabilidade disciplinar, bem como, sendo caso disso, a responsabilidade criminal e civil, nos termos gerais de direito.

Artigo 108º

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1. As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito do trabalhador a férias, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por parte dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Artigo 109º

(Licença sem retribuição)

1. A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido justificado deste, licença sem retribuição pelo período que se revelar adequado em cada caso.

2. Durante a licença sem retribuição cessam os direitos e os deveres das partes na medida em que pressunham a efectiva prestação do trabalho.

Artigo 110º

(Licença de maternidade)

A mulher trabalhadora tem direito a uma licença remunerada de trinta dias após o parto.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação do trabalho

Artigo 111º

(Regime jurídico)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho à entidade empregadora por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, a relação laboral suspende-se até à cessação do impedimento, salvo ocorrência de qualquer causa que determine a extinção dessa relação.

2. Durante o período de suspensão cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, mas o trabalhador mantém o direito à categoria profissional e ao lugar que possuía na data da suspensão e as regalias de natureza social, nos termos estabelecidos por lei ou convenção.

3. O contrato caduca passados 18 meses sobre o início do impedimento.

4. Nos casos de impedimento por acidente de trabalho ou por doença profissional o contrato caduca quando se torne certo que o impedimento é definitivo.

5. Nos contratos de duração determinada a relação de trabalho cessará na data prevista para o seu termo ou quando se tornar certo que o impedimento se manterá para além dessa data.

Artigo 112º

(Suspensão por doença)

1. Quando o impedimento prolongado resultar de doença do trabalhador, a relação laboral só poderá ser suspensa pela entidade empregadora, com os efeitos do artº 111º, depois de decorridos 30 dias, a contar do início do impedimento.

2. A suspensão terá a duração máxima de trinta e seis meses, findos os quais caduca o contrato de trabalho. Nos casos de acidentes de trabalho o contrato só caducará quando se tornar certo que o impedimento é definitivo.

3. Se durante o período de suspensão o trabalhador for considerado apto a regressar ao serviço, considerar-se-á automaticamente reintegrado.

Artigo 113º

(Suspensão por prestação de serviço militar)

1. A prestação de serviço militar obrigatório determina, desde o seu início, a suspensão da relação do trabalho.

2. Terminado o serviço militar, o trabalhador, dentro de trinta dias, apresentar-se-á à entidade empregadora para retomar o trabalho, sob pena de extinção do contrato.

3. À suspensão do contrato por prestação de serviço militar aplica-se o disposto no nº 2 do artigo 111º

Artigo 114º

(Suspensão por exercício de cargo público)

À suspensão do contrato de trabalho em virtude do exercício de cargo público, em comissão de serviço, rege-se por legislação especial.

Artigo 115º

(Suspensão por cumprimento de prisão preventiva)

1. Determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo e nos termos previstos no artigo 109º, a prisão preventiva do trabalhador quando não seguida de condenação.

2. Cessado o impedimento, deve o trabalhador, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder direito ao lugar.

Artigo 116º

(Regulamentação)

O Governo regulamentará, por decreto, outras situações que podem dar lugar à suspensão do contrato de trabalho, quer por causas ligadas à entidade empregadora quer por causas ligadas ao trabalhador.

TÍTULO V

Da retribuição

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Artigo 117º

(Noção e conteúdo da retribuição)

1. Consideram-se retribuição a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2. Até prova em contrário, presume-se como retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador salvo aquelas que expressamente foram atribuídos a título voluntário e com carácter excepcional.

Artigo 118º

(Vencimento e tempo de cumprimento)

A obrigação de retribuir vence-se por períodos certos e iguais, os quais nunca poderão exceder os 31 dias, devendo a retribuição ser paga até ao último dia útil do período a que respeita.

Artigo 119º

(Modo de pagamento)

1. Salvo convenção em contrário, a retribuição será sempre satisfeita em moeda nacional.

2. Entende-se haver convenção em contrário quando outra solução resulta dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho ou do regulamento da empresa a que o trabalhador livremente aderir.

3. Quando, nos termos do nº 2 antecedente, parte da retribuição é satisfeita em espécie, esta não pode ser superior à parte satisfeita em dinheiro salvo se o contrário for estabelecido em convenção colectiva de trabalho ou autorizado pela Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

Artigo 120º

(Lugar e modo de cumprimento)

A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade quando outro não tenha sido acordado.

Artigo 121º

(Compensação e descontos)

1. A entidade empregadora não pode compensar a retribuição devida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior:

- a) Os descontos estabelecidos por lei a favor do Estado e da Previdência Social;
- b) Os descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado, ou a que a lei atribua exequibilidade independentemente deste trânsito;
- c) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora, quando se acharem líquidas por decisão judicial transitada em julgado;
- d) As multas aplicadas como sanção disciplinar;
- e) Os preços da refeição no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimentos de produtos ou serviços da empresa que o trabalhador expressamente solicite;
- f) Os abonos ou adiantamentos prestados por conta da retribuição e comprovados por documento escrito, assinado pelo trabalhador.

3. Os descontos referidos nas alíneas c), d) e e) não podem no seu conjunto, exceder 1/3 da remuneração da base.

Artigo 122º

(Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão)

1. A retribuição é impenhorável nos termos e dentro dos limites fixados por lei.

2. O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos à retribuição, na medida em que sejam impenhoráveis.

Artigo 123º

(Remissão)

1. É nula a remissão de crédito à retribuição verificada antes do respectivo vencimento.

2. A remissão, quando posterior ao vencimento, só é válida se constar de documento escrito.

CAPÍTULO II

Remunerações adicionais

Artigo 124º

(Disposições gerais)

1. A entidade empregadora poderá acordar com o trabalhador a concessão de outras formas de retribuição, de modo a aumentar a produção e a produtividade no trabalho, a melhorar a qualidade da produção e a promover uma melhor utilização e economia dos bens da empresa.

2. Para o efeito do disposto no número anterior, a entidade empregadora poderá interessar os trabalhadores nos resultados anuais da produção, em forma de percentagens, ou criar prémios e outros estímulos morais e materiais ligados à actividade empresarial, independentemente da remuneração de base convencional.

3. Os prémios ou bonus devem recompensar o mérito individual do trabalhador e de colectivos de trabalhadores ou a superação das metas constantes dos planos de produção da empresa e ser atribuídas de acordo com índices e critérios objectivos.

4. Constituem nomeadamente, índices para a atribuição de bonus ou prémios:

- a) A superação do plano de produção da empresa;
- b) A melhoria da qualidade dos produtos;
- c) A poupança de matérias-primas, combustíveis ou outros materiais;
- d) A redução de despesas de funcionamento corrente, a redução de desperdícios ou o seu aproveitamento para fins económico e socialmente úteis;
- e) A dedicação ao trabalho, revelada por melhoria de resultados individuais ou por não ocorrência de qualquer falta ao trabalho.

Artigo 125º

(Remuneração por trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal.

Artigo 126º

(Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal é remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

2. Para efeitos do disposto no nº 1 anterior, o trabalho prestado em dias feriados fixados por lei é equiparado ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Artigo 127º

(Remuneração por trabalho nocturno)

Salvo convenção em contrário, o trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50% sobre a retribuição do trabalho prestado durante o dia.

Artigo 128º

(Cumulação de acréscimos)

Os acréscimos legais, por trabalho extraordinário, trabalho nocturno e trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, cumulam-se quando os respectivos pressupostos se verificarem simultaneamente numa mesma situação.

Artigo 129º

(Valor de retribuição/hora normal)

Para efeitos de execução do disposto nos artigos anteriores o apuramento dos valores da retribuição/hora normal far-se-á através da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{552 \times N} \text{ em que}$$

R é igual à retribuição mensal normal e

N é igual ao número de horas de trabalho semanal normal.

Artigo 130º

(Subsídio de turno)

O trabalho por turno em regime de horário variável confere o direito a um subsídio de valor a fixar em convenção colectiva de trabalho ou, na sua falta, pela direcção da empresa, mediante aprovação da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

Artigo 131º

(Retribuição na doença)

1. Na situação de doença os trabalhadores têm direito a receber da entidade empregadora:

- a) A diferença entre a remuneração líquida a que teriam direito no período de faltas e o montante do subsídio atribuído pela Previdência Social, nos primeiros noventa dias de cada impedimento, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;
- b) A remuneração líquida nos três primeiros dias de cada impedimento, compreendidos nos noventa dias referidos na alínea a).

2. Tratando-se de trabalhador são abrangido pela Previdência Social terá direito a receber da entidade empregadora a totalidade de retribuição líquida durante os primeiros três meses de doença e dois terços de retribuição até ao sexto mês de doença.

Artigo 132º

(Retribuição na maternidade)

1. Na situação de maternidade, as mulheres trabalhadoras têm direito a receber da entidade empregadora a diferença entre a remuneração líquida a que teriam direito no período de faltas e o montante do subsídio atribuído pela Previdência Social durante a licença de maternidade.

2. Tratando-se de mulher trabalhadora não abrangida pela Previdência Social terá direito a receber da entidade empregadora a totalidade da retribuição líquida durante o período da licença.

TÍTULO VI

Da extinção da relação jurídico laboral

CAPÍTULO ÚNICO

Dos modos de extinção

SECÇÃO II

Disposição gerais

Artigo 133º

(Enumeração)

A relação jurídico laboral extingue-se por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento colectivo;
- d) Despedimento individual por justa causa;
- e) Rescisão pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Mútuo acordo

Artigo 134º

(Liberdade de desvinculação)

É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

Artigo 135º

(Forma)

1. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, em triplicado, assinado por ambas as partes, constituindo-se a entidade empregadora na obrigatoriedade de remeter uma das vias à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego em prazo não superior a cinco dias a contar da data da cessação do contrato.

2. Do documento a que se refere o número anterior deverão constar todos os efeitos acordados entre as partes, nomeadamente, no que respeita a retribuição, férias e indemnizações devidas, desde que não contrariem disposições legais imperativas.

3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou conferidos por lei ou reclamar créditos vencidos.

Artigo 136º

(Anulação por violação da vontade)

1. O disposto na presente secção não prejudica o direito de o trabalhador obter, pelas vias ordinárias, a anulação de acordo revogatório por erro, dolo ou coacção.

2. Em caso de anulação nos termos do número antecedente, o trabalhador considera-se, para todos os efeitos, ao serviço da entidade empregadora como se o acordo revogatório não tivesse existido.

SECÇÃO III

Caducidade

Artigo 137º

(Casos de caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Pela ocorrência de quaisquer factos extintivos, não dependentes da vontade das partes;
- b) Pela reforma de trabalhador;
- e) Nos demais termos gerais de direito.

2. Nos casos previstos no número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Artigo 138º

(Falência e insolvência)

A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho devendo o administrador da massa falida satisfazer, integralmente, as obrigações que resultam para com os trabalhadores, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

SECÇÃO IV

Despedimento colectivo

Artigo 139º

(Comunicação do despedimento)

1. A entidade empregadora que pretende fazer cessar os contratos de trabalho por diminuição da actividade ou encerramento definitivo do estabelecimento deverá comunicar este facto à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, à Organização Sindical e a cada um dos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de setenta dias.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deverá conter a indicação fundamentada das razões de ordem económica, financeira ou tecnológica que determinam o encerramento ou redução da actividade, a data prevista para a cessação dos contratos e identificação e o posicionamento na empresa dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 140º

(Inquérito e decisão sobre o despedimento)

1. A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego promoverá um inquérito destinado a confirmar as razões aduzidas pela entidade empregadora e, nomeadamente, solicitará o parecer da entidade de tutela da empresa ou do sector económico a que esta pertença à organização sindical competente.

2. O inquérito não poderá exceder o prazo de sessenta dias.

3. O inquérito será conclusivo pela apresentação ao membro do Governo responsável pela área de actividades da entidade empregadora de propostas concretas visando a solução da situação.

4. A autorização só será concedida quando se concluir pela inviabilidade económica ou técnica de transferência interna ou de colocação dos trabalhadores em outros postos de trabalho compatíveis com a sua formação profissional.

Artigo 141º

(Prioridade na manutenção de emprego)

Em caso de redução de actividades, têm preferência na manutenção do emprego, dentro de cada categoria profissional e pela ordem de prioridade estabelecida a seguir, os trabalhadores.

- a) Mais qualificados ou com maior experiência profissional;
- b) Mais antigos;
- c) Que, por virtude de lesão adquirida em serviço de entidade empregadora, tenham redução na sua capacidade de ganho;
- d) Com maiores encargos familiares;
- e) Mais idosos.

Artigo 142º

(Indemnização)

1. O trabalhador cujo contrato se extingui por diminuição das actividades ou encerramento definitivo terá direito a uma indemnização calculada do seguinte modo:

- a) Se tiver menos de onze anos de serviço, o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo;
- i) Se tiver onze ou mais de serviço, o que lhe competir, por efeito da alínea a), mais mais o corresponde a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de dez;
- c) Se tiver mais de quarenta e cinco anos de idade pelo menos onze anos de serviço, a indemnização calculada nos termos da alínea anterior, será acrescida de dois, três, quatro, ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até quinze, vinte, vinte e cinco ou mais de vinte e cinco anos.

2. Para o cálculo da indemnização a que se refere o número anterior, será tomada como base a retribuição auferida pelo trabalhador na data do despedimento.

3. Para efeitos do disposto no número 1 deste artigo qualquer fracção de tempo superior a três meses conta-se como ano completo de serviço.

4. Ocorrendo ponderosas razões de ordem económica, o pagamento de metade da indemnização devida poderá ser feito em fracções mensais de quantitativo igual.

5. Compete ao membro do Governo responsável pela área de trabalho autorizar o pagamento deferido a que se refere o número anterior, quando, comprovadas as razões que o justificam, a entidade empregadora oferecer garantias de cumprimento pontual do pagamento.

Artigo 143º

(Contratos de duração determinada)

1. Ocorrendo o encerramento definitivo ou redução de actividades durante a vigência de contrato por tempo determinado, é garantido aos trabalhadores o direito à retribuição que perceberiam normalmente até o termo dos mesmos como se aqueles factos não tivessem ocorrido.

2. Aplica-se o disposto no número anterior ao encerramento do estabelecimento por motivo de força maior.

Artigo 144º

(Encerramento por factos de princípio)

Resultando o encerramento ou a redução de actividade de determinação das autoridades competentes, para cumprimento de obrigações e deveres previstos nas leis e nos regulamentos e, sendo eles de execução imediata, não será observado qualquer aviso prévio mas os trabalhadores terão direito à indemnização por despedimento colectivo, nos termos previstos no artigo 142º, ou à indemnização a que se refere o artigo 153º.

Artigo 145º

(Transferência do trabalhador para outro estabelecimento)

1. Não haverá lugar a caducidade ou à indemnização se o empregador transferir os trabalhadores para outros estabelecimentos que lhe pertençam.

2. Ocorrendo o previsto no número anterior, os contratos de trabalho serão reajustados às circunstâncias do novo local e à natureza do emprego ficando as despesas de transferência sob a exclusiva responsabilidade do empregador.

Artigo 146º

(Encerramento por outras razões)

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por iniciativa da entidade empregadora e por razões diversas das previstas nos números anteriores, os trabalhadores terão direito a indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento sem justa causa.

2. Não se aplica o disposto no nº 1 anterior quando a entidade empregadora puder conservar a relação jurídico-laboral com os trabalhadores noutra ou noutras estabelecimentos que lhe pertençam.

Artigo 147º

(Encerramento por falência ou por motivo de força maior)

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por falência ou por motivo de força maior, os trabalhadores terão direito a uma indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento colectivo.

SECÇÃO V

Despedimento por justa causa

SUBSECÇÃO I

Disposições Comuns

Artigo 148º

(Noção de justa causa)

Considera-se justa causa de despedimento individual a violação culposa de deveres legais ou convencionais ou qualquer facto ou circunstância que, pela sua gravidade ou pelas suas consequências, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 149º

(Apreciação de justa causa)

Na apreciação da justa causa de rescisão devem ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa ou do trabalhador, a intensidade do dolo e o grau de culpa, a prática disciplinar da empresa e todas as circunstâncias relevantes do facto.

Artigo 150º

(Requisitos do despedimento)

1. O despedimento não poderá ser subordinado a qualquer condição suspensiva ou resolutiva, devendo no momento em que se efectiva ser indicada a justa causa em que se baseia.

2. O despedimento que não obedeça aos requisitos previstos no número anterior considera-se não feito.

SUBSECÇÃO II

Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

Artigo 151º

(Justa causa de despedimento do trabalhador)

1. Constituem, em especial, justa causa de despedimento por parte da entidade empregadora:

- a) A manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço ajustado, reiteradamente demonstrada;
- b) A desobediência ilegítima a ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- c) A prática, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional ou de interesses morais ou patrimoniais da própria empresa, dos outros trabalhadores ou de terceiros;
- d) A provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores a ou de terceiros;
- e) A apresentação ao trabalho em estado de embriagues designadamente quando reiterada;
- f) A falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- g) A diminuição intencional do rendimento de trabalho;
- h) A negligência grave na execução do trabalho bem como a falta repetida de zelo e diligências normais na prestação do serviço;
- i) A faltas não justificadas ao trabalho quando determinarem prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou forem reveladores da conduta manifestamente indisciplinada seja qual for o número de faltas dadas.

2. São ainda consideradas justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente dos prejuízos concretos que ocasionarem:

- a) Dez faltas injustificadas seguidas;
- b) Vinte faltas injustificadas interpoladas no decurso de doze meses.

Artigo 152º

(Direitos do trabalhador despedido sem justa causa)

1. O trabalhador despedido sem justa causa tem direito a ser reintegrado no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia, sendo-lhe ainda garantidas todas as prestações pecuniárias que deveria ter auferido desde a data do despedimento até à reintegração ou a sua substituição nos termos do Decreto-Lei nº 68/ 83.

2. Se a entidade empregadora obstar à reintegração do trabalhador será obrigada a pagar-lhe, para além das prestações pecuniárias referidas no número anterior, uma indemnização calculada nos seguintes termos:

- a) 2 meses de retribuição, se tiver menos de um ano completo de serviço;
- b) 3 meses de retribuição, por cada ano completo de serviço, se tiver até 15 anos de serviço;

c) 4 meses de retribuição, por cada ano completo de serviço, se tiver 15 ou mais anos de serviço.

3. Para efeitos do número anterior, qualquer fracção de ano superior a 3 meses conta-se como ano completo de serviço.

4. As indemnizações previstas no presente artigo são calculadas com base na retribuição que o trabalhador auferia à data do despedimento, nos termos do artigo 117º do presente diploma.

SUBSECÇÃO III

Despedimento com justa causa promovido pelo trabalhador

Artigo 153º

(Justa causa de despedimento pelo trabalhador)

1. Constituem, em especial, justa causa de despedimento por parte do trabalhador;

- a) A falta culposa do pagamento da retribuição na forma devida;
- b) A ofensa à sua honra e dignidade;
- c) A violação culposa dos direitos e garantias que lhe assistem;
- d) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente quando sejam susceptíveis de provocar riscos sérios à saúde do trabalhador ou ameçam a sua integridade física;
- e) A provocação de conflitos por parte da entidade empregadora ou de outros trabalhadores da empresa;
- f) A aplicação ao trabalhador de sanções abusivas;

2. Constitui ainda justa causa de despedimento por parte do trabalhador a necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço.

3. Ocorrendo justa causa poderá o trabalhador fazer extinguir imediatamente o contrato, seja este a prazo ou não.

4. A ocorrência de justa causa de rescisão confere ao trabalhador, salvo na situação a que se refere o número 2 anterior, o direito a uma indemnização de montante igual ao fixado nas alíneas a), b) e c) do nº 2 do artigo 152º.

Artigo 154º

(Insubsistência da justa causa)

Se a justa causa vier a ser judicialmente declarada insubsistente o trabalhador constitui-se na obrigação de, nos termos gerais do direito, indemnizar a entidade empregadora pelos prejuízos causados em consequência da rescisão injustificada do contrato.

SECÇÃO VI

Rescisão pelo trabalhador

Artigo 155º

(Pré-aviso)

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral devendo comunicá-la à entidade empregadora, por escrito, com aviso prévio de

quinze dias por cada ano de serviço prestado, até ao máximo de dois meses, independentemente de ocorrência de justa causa para a rescisão.

2. Se trabalhador não cumprir, total ou parcialmente o prazo previsto no nº anterior, aplicar-se-à o disposto no artigo 154º.

3. A indemnização prevista no número anterior não poderá ultrapassar o valor da remuneração de base correspondente ao período em falta.

Artigo 156º

(Abandono de lugar)

1. Considera-se que o trabalhador rescindiu o contrato sem aviso-prévio quando tenha abandonado o lugar.

2. Presume-se o abandono de lugar quando o trabalhador esteja ausente durante 10 dias úteis seguidos sem dar notícia à entidade empregadora.

3. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida se o trabalhador demonstrar que esteve temporariamente impedido de comunicar-se com a entidade empregadora e que o fez logo que tal lhe foi possível.

TÍTULO VII

Do trabalho de menores

CAPÍTULO ÚNICO

Artigo 157º

Duração do trabalho

1. O período normal de trabalho de menores não poderá exceder 38 horas semanais e 7 diárias.

2. O período normal de trabalho de menores poderá ser, porém, igual ao dos outros trabalhadores quando as tarefas exercidas sejam de simples presença, o trabalho seja acentuadamente intermitente ou para efeitos exclusivos da formação do menor.

Artigo 158º

(Trabalho nocturno)

Os menores com idade inferior a 16 anos não podem prestar trabalho nocturno e os que tenham idade compreendida entre os 16 e 18 anos só o podem fazer nos casos em que a prestação de trabalho nocturno seja indispensável para a sua formação profissional.

Artigo 159º

(Trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário de menores com idade compreendido entre os 16 e os 18 anos só será consentido em caso de força maior, não podendo, porém, exceder duas horas por dia e trinta horas por ano.

Artigo 160º

(Trabalhos proibidos a menores)

O Membro de Governo responsável pela área do trabalho determinará, por portaria, as actividades em que deva ser vedado ou condicionado o trabalho de menores com idade inferior a 18 anos, tendo em vista a protecção do seu desenvolvimento físico, moral e intelectual.

Artigo 161º

(Trabalho a tempo parcial)

1. As empresas públicas, privadas, ou cooperativas deverão permitir a ocupação de trabalhadores menores a tempo parcial, na medida das suas possibilidades.

2. A remuneração do trabalho a tempo parcial será igual à fracção do salário correspondente ao período de tempo acordado entre o trabalhador e a empresa.

Artigo 162º

(Capacidade de estar em juízo)

Havendo impossibilidade de representação pelos pais ou tutor, o trabalhador menor poderá estar pessoalmente em juízo para defesa, dos seus interesses jurídicos-laborais.

TÍTULO VIII

Do contrato de aprendizagem

CAPÍTULO ÚNICO

Disposições gerais

Artigo 163º

(Noção de contrato de aprendizagem)

Entende-se por contrato de aprendizagem a convenção pela qual o empregador ou o mestre artesão se obriga a dar ou a fazer dar uma formação metódica e completa numa profissão determinada a outra pessoa que, por sua vez, se obriga a conformar-se com as instruções que receber e a executar os trabalhos que lhe forem confiados, tendo em vista a sua aprendizagem.

Artigo 164º

(Requisitos)

1. Ninguém poderá ser aceite para iniciar a aprendizagem se tiver menos de catorze ou mais de dezoito anos.

2. Ninguém poderá ser mestre de aprendizagem quando tenha sido condenado por crime desonroso.

Artigo 165º

(Deveres do aprendiz)

São deveres do aprendiz, nomeadamente:

- a) Comparecer no local de aprendizagem com assiduidade e pontualidade;
- b) Exercer de forma diligente, leal e conscienciosa as tarefas integradas no programa de aprendizagem;
- c) Não se ausentar do local de aprendizagem sem autorização superior;

d) Observar as normas e os regulamentos estabelecidos nomeadamente os relativos à segurança e à higiene no trabalho;

e) Cumprir as ordens e instruções em objecto de serviço;

f) Velar pela conservação do material e do equipamento da empresa que lhe tenham sido distribuídos.

Artigo 166º

(Duração)

A aprendizagem tem a duração que for estabelecida no contrato, mas nunca poderá ser superior a quatro anos.

Artigo 167º

(Retribuição)

A retribuição será estabelecida conforme os usos e costumes da profissão.

2. Aos aprendizes poderá ser atribuído um subsídio de formação, a partir de um ano de aprendizagem, a regulamentar por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

Artigo 168º

(Seguro contra acidentes)

Aos aprendizes é garantido um seguro de acidente de trabalho.

Artigo 169º

(Deveres da entidade empregadora)

São deveres da entidade empregadora:

- a) Proporcionar ao aprendiz uma formação necessária ao exercício de profissão que constitui objecto de aprendizagem;
- b) Dispensar ao aprendiz o tempo necessário para a sua formação profissional;
- c) Tomar medidas de prevenção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, no local de aprendizagem.

Artigo 170º

(Regulamentação)

O contrato de aprendizagem será regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

O Ministro da Saúde, Trabalho e Assuntos Sociais. — *Irineu Gomes*.