CE DOCUMENT APPARTIENT A
INF LEG / DOC NORMES
ILS 6-118
19 MAR 1987
International Labour Office
BIBL BIT
GNB-1986-L-4325

REPÚBLICA DA GUINÉ-BISSAU

BOLETIM OFICIAL

Sábado, 5 de Abril de 1986 — *Número 14*

Dos assuntos para publicação no «*Boletim Oficial*», devem ser enviados o original e o duplicado, devidamente autenticados pela entidade responsável, à Direcção-Geral da Função Pública — Repartição de Publicações, a fim de se autorizar a sua publicação.

ASSINATURAS

Trimestral	PG	1 170,00
Semestral	PG	2 340,00
Anual	PG	4 680,00

a) — Pretendendo o envio pelo correio, esses valores serão acrescidos de PG 787,50, 1 575,00 e 3 150,00 para o País e de 1 311,00, 2 625,00 e 5 250,00 para o Estrangeiro.

Recepção no domicílio (no País) ...	PG	1 092,50
Venda avulso por página	PG	10,00

Os pedidos de assinatura ou números avulsos do «*Boletim Oficial*» devem ser dirigidos aos Serviços Comerciais da INACEP — Imprensa Nacional — Avenida do Brasil, apartado 287, Bissau — Guiné-Bissau.

ANÚNCIOS

Colunas estreitas, por linha	PG 32,50
Colunas largas, por linha ...	PG 39,00

3.º SUPLEMENTO

SUMÁRIO

PARTE I

Assembleia Nacional Popular:

Lei n.º 2/86:

É aprovada a Lei Geral do Trabalho.

PARTE I

ASSEMBLEIA NACIONAL POPULAR

Lei n.º 2/86
de 5 de Abril

1. A necessidade de um diploma disciplinador das relações de trabalho que se operam no nosso país, é um facto evidente que não precisa sequer de ser demonstrado.

Não deixa, no entanto, de ser conveniente, salientar aqui algumas das principais razões motivadoras desta lei.

a) Do ponto de vista jurídico, a actual situação laboral na generalidade das empresas da Guiné-Bissau, não é a mais recomendável nem a mais adequada com os objectivos duma política económica de Reconstrução Nacional: não há, da parte dos empregadores, uma noção rigorosa dos seus direitos, dos seus poderes e dos seus deveres; como não há também, da parte de muitos trabalhadores, uma consciência do seu estatuto — das suas responsabilidades e direitos.

De entre os principais factores desta situação, aponta-se a evidente ausência de legislação que marque e imprima uma dinâmica, nova e disciplinante, das relações jurídico-laborais, aos diversos níveis da produção nacional.

Na verdade, a Lei n.º 1/73 de 24 de Setembro, manteve em vigor a «legislação portuguesa em tudo o que não fôr contrário à soberania nacional, à Constituição da República, às suas leis, e aos princípios e objectivos do Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde, «(PAIGC)».

Porém, se esta disposição tinha por finalidade impedir os graves prejuízos decorrentes de um eventual vazio jurídico, a verdade é que ao nível do Direito Laboral, assim acabou efectivamente por se verificar: a legislação do trabalho vigente em 1973 na Guiné-Bissau encontrava-se, já nessa data, ultrapassada e revogada efectivamente, pela força das novas realidades económicas e políticas.

Assim, com a independência nacional, toda essa legislação acabou por cair completamente em desuso, inclusivé nos tribunais, dado o seu carácter incerto, e genericamente inconstitucional. É hoje «letra morta» sem qualquer utilidade prática.

Deste modo, empresas, empregadores e trabalhadores, têm vindo a perder uma noção concisa do estatuto jurídico que, a uns e outros competirá num processo produtivo.

Os resultados desta situação são também conhecidos: basta analisar a situação global da generalidade das empresas nacionais.

Por isso também — e contrariando o rumo desta corrente — a Lei Geral do Trabalho será decerto um decisivo factor do processo sócio-económico.

b) Uma outra razão impositiva desta Lei, é a imprescindibilidade de, no cumprimento de qualquer plano nacional de desenvolvimento económico, se regulamentar o factor que — ao lado do «Capital» — constitui o fulcro da produção nacional, ou seja, o «factor — trabalho». E, regulá-lo de acordo com as opções políticas e económicas do país, objectivadas superiormente pelo Estado.

Quer-se com isto dizer que, importava assim, dotar o ordenamento jurídico da República da Guiné-Bissau, de um instrumento jurídico que, responsabilizando com rigor e disciplina, empregadores e trabalhadores, prosseguisse eficazmente o objectivo de satisfazer e adequar o trabalho aos imperativos da Reconstrução Nacional e ao desenvolvimento pleno do país.

Tudo isto, porém, de acordo com a concepção e a natureza do Trabalho exposta, quer na Constituição (artigos 36.º e 37º), quer nos princípios ideológicos e programáticos do PAIGC, isto é, um trabalho que, historicamente, contribua também para a «Construção de uma sociedade liberta da exploração do homem pelo homem» (artigo 3.º, in fine, da Constituição).

2. Quanto ao modo codificado, como se apresenta esta Lei Geral do Trabalho (L.G.T.), dir-se-á que, talvez não seja destino do Direito do Trabalho aparecer assim, de forma, conceitual e uniformemente sistematizado, num único diploma, dada a rapidez com que se alteram as circunstâncias sócio-económicas que pressupõe.

Porém, as vantagens de reunir num único diploma a regulamentação principal de uma vasta área sócio-económica, são — para além de assim mais eficazmente se imprimir à Lei uma certa concepção político-económica — as seguintes: coerência jurídico-normativa, uniformidade conceitual e sistemática.

3. É no entanto evidente que, não cabe numa lei geral do trabalho a regulamentação de todo o tipo social de trabalho — nem sequer cabe no *âmbito* desta «Lei Geral do Trabalho» (L.G.T.) todo o trabalho com relevância jurídica.

Verdadeira chave, na delimitação desta questão é desde logo, o seu artigo 4.º. Relembra-se então que, só o *trabalho prestado* (manual ou intelectualmente) a outrem, mediante *retribuição* (veja-se o artigo 94.º) e, sob a *autoridade e direcção* de um empregador (vejam-se os deveres de obediência e disciplina do trabalhador: artigos 19.º; 25.º e 31.º e sgs) — só este tipo de trabalho, está sujeito ao regime da LGT.

Contudo porém — e esta é já uma segunda delimitação do âmbito de aplicação da LGT — nem toda a relação de trabalho que obedece a estes três requisitos, está sujeita ao regime disposto nesta Lei.

Desde logo conforme expressa o artigo 1.º n.º 3, trabalho prestado ao Estado, obedece a regras específicas — próprias do Direito Administrativo — que são as do «Estatuto do Funcionalismo».

Outro tipo de relações laborais não reguladas por este diploma, é o derivado do contrato de trabalho a bordo, e, o derivado de contrato de serviço doméstico. Note-se porém que, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º os princípios fundamentais consagrados na presente lei, já se aplicam a estes tipos de trabalho.

Não são também abrangidos por esta lei, as relações laborais estabelecidas entre as empresas ou empregadores estrangeiros que operam no nosso território, e os trabalhadores que estes transportam consigo — não residentes, portante — nos termos do n.º 4 do artigo 1.º.

Conclui-se pois que, com excepção dos tipos de trabalho referidos, a LGT aplica-se a todo o restante trabalho — que, obviamente, obedeça aos requisitos do artigo 4.º referido.

4. Está deste modo implícito que, também o trabalho agrícola é regulado por esta lei. Quer dizer: *todo* o trabalho agrícola, prestado com subordinação jurídica e económica — *só este* — é abrangido pela LGT.

Assim, exclui-se do âmbito de aplicação da lei — como forçosamente sempre se teria de excluir — o trabalho agrícola prestado em regime familiar, bem como o trabalho segundo os usos e costumes de entre-ajuda e solidariedade social.

5. De salientar ainda que, todos os objectivos prosseguidos por esta lei só poderão ser obtidos, como é óbvio, na medida em que a lei vier a ganhar força prática efectiva.

Ora esta, e o consequente desenvolvimento social e económico dela derivados, só serão realidade se todos os agentes do «mundo laboral» se dispuserem a aceitá-la, para além da força coativa que as instâncias estatais próprias lhe venham a imprimir.

A Lei Geral do Trabalho, ensinará um novo tipo de relações de trabalho, mas não deixará por isso, de ser uma lei do Estado, como tal, vinculante e obrigatória para todos, obediente e realizadora dos princípios da Constituição, e das directivas ideológicas e programáticas do PAIGC.

Assim,

A Assembleia Nacional Popular decreta, nos termos dos artigo 56.º n.º 14 e 60.º n.º 2 da Constituição, o seguinte:

ARTIGO 1.º

(Aprovação)

É aprovada a Lei Geral do Trabalho, cujo texto se publica em anexo ao presente diploma, e dele faz parte integrante.

ARTIGO 2.º

(Aplicação ao trabalho portuário)

1. A aplicação do regime jurídico imposto pela Lei Geral do Trabalho, ao contrato de trabalho portuário, deverá adaptar-se às características próprias deste.

2. Para o efeito referido no número anterior, a Secretaria de Estado da PCE (SEPCE) emitirá os despachos que se tornem necessários.

ARTIGO 3.º

(Aplicação ao trabalho agrícola)

Na aplicação da Lei Geral do Trabalho ao trabalho agrícola, a SEPCE, emitirá despachos de regulamentação e adaptação das suas disposições, desde que se mostrem necessários e, sem prejuízo dos seus princípios fundamentais.

Aprovada em 3 de Abril de 1986.

Publique-se.

A Presidente da Assembleia Nacional Popular, *Carmem Pereira.*

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 1.º

(Campo de aplicação da lei)

1. A presente lei é aplicável às relações laborais estabelecidas entre empregadores e trabalhadores que exercem a sua actividade no território da República da Guiné-Bissau.

2. Legislação especial regulará, de acordo com as características que lhes são próprias, mas sem prejuízo dos princípios fundamentais consagrados na presente lei, as relações de trabalho emergentes do contrato de trabalho a bordo e do contrato de serviço doméstico.

3. Os trabalhadores da função pública não são abrangidos por esta lei, salvo disposição em contrário que a mande aplicar no todo ou em parte.

4. A presente lei não se aplica às relações laborais, estabelecidas em países estrangeiros, entre empregadores e trabalhadores não residentes na República da Guiné-Bissau, que exerçam temporariamente a sua actividade no território desta.

ARTIGO 2.º

(Noção de trabalhador, empregador e empresa)

Para efeitos desta lei, entende-se por:

a) Trabalhador — toda a pessoa singular que se obriga contratualmente, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a um empregador;

b) Empregador — toda a pessoa singular ou colectiva perante a qual, sob a sua autoridade e direcção, determinado ou determinados trabalhadores estão obrigados a prestar certa actividade;

c) Empresa — toda a organização de factores produtivos constituindo um instrumento de exercício relativamente continuado de uma actividade de produção, cujos trabalhadores estão sujeitos, individual e colectivamente, ao regime jurídico-laboral estabelecido na presente lei.

ARTIGO 3.º

(Direito ao trabalho e liberdade de escolha de profissão)

1. Todos têm direito ao trabalho e à liberdade de escolha de profissão ou género de trabalho, salvas as restrições legais impostas por imperativos da Reconstrução Nacional ou inerentes à sua própria capacidade.

2. O dever de trabalhar é inseparável do direito ao trabalho, excepto para aqueles que sofram de diminuição de capacidade por razões de idade, doença ou invalidez.

ARTIGO 4.º

(Noção de contrato de trabalho)

Contrato de trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a um empregador, sob a autoridade e direcção deste.

ARTIGO 5.º

(Capacidade para contratar)

A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito.

ARTIGO 6.º

(Carteira profissional)

1. Sempre que o exercício de determinada actividade seja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato.

2. Se por decisão, que já não admita recurso, a carteira vier a ser retirada ao trabalhador, após a celebração do contrato, este caduca logo que as partes sejam notificadas pelo organismo ou tribunal competente.

3. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de outras sanções previstas na lei.

ARTIGO 7.º

(Forma do contrato de trabalho)

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos a forma escrita, salvo os que se concluam para a execução de tarefas específicas de duração não superior a trinta dias.

2. Os contratos de trabalho, feitos em triplicado, conterão as seguintes menções:

a) Identificação do empregador e do trabalhador, com indicação da categoria profissional deste;

b) Local da prestação do trabalho;

c) Montante da remuneração de base e o de quaisquer outras prestações regulares e periódicas que acresçam àquela;

d) Duração diária e semanal do trabalho;

e) Duração das férias anuais;

f) Prestações em espécie que tenham sido acordadas e o valor que lhes é fixado, bem como as normas ajustadas na atribuição de alojamento ao trabalhador e as obrigações por este assumidas para a sua devolução em caso de cessação do contrato de trabalho;

g) Quaisquer outras condições específicas acordadas entre as partes;

h) Lugar e data da celebração do contrato.

3. Os contratos são assinados pelo empregador, ou seu representante devidamente credenciado, e pelo trabalhador.

4. Não sendo possível a assinatura, o consentimento de qualquer das partes será prestado, junto de autoridade competente, pela aposição de impressão digital.

5. Um dos exemplares do contrato de trabalho será remetido aos serviços competentes da SEPCE, ficando outro exemplar na posse do trabalhador.

ARTIGO 8.º

(Condição e termo)

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

2. É proibido apôr ao contrato de trabalho condição resolutiva.

3. O contrato de trabalho com termo resolutivo, ou contrato a prazo, é permitido nos termos do artigo 10.º.

ARTIGO 9.º

(Contrato de trabalho com e sem prazo)

1. O contrato de trabalho pode ser celebrade por tempo indeterminado, ou, a prazo.

2. O contrato de trabalho por tempo indeterminado, é o que se celebra para vigorar por um período de tempo ilimitado.

3. O contrato de trabalho a prazo, é o que se celebra para vigorar por um período de tempo limitado, certo, ou, incerto.

4. Na falta de estipulação escrita sobre a duração do contrato de trabalho, este considera-se como celebrado por tempo indeterminado, excepto na situação prevista na alínea *d*) do artigo seguinte.

ARTIGO 10.º

(Condições de celebração do contrato a prazo)

1. O contrato de trabalho só pode ser celebrado a prazo:

a) Quando seja necessário substituir um trabalhador temporariamente impedido ou com contrato suspenso;

b) Quando haja um acréscimo excepcional e temporário da actividade da empresa;

c) Para a execução de serviços ou obras precisamente definidas e temporárias;

d) Para a execução de actividades de carácter sazonal;

e) Quando se reestruture ou inicie uma empresa geradora de volume de emprego significativo;

2. Nos casos referidos nas alíneas *a*), *c*), e *d*), do número anterior, o prazo é incerto, e os contratos têm o seu termo, com o fim da ausência do trabalhador substituído, com a execução dos serviços ou obras determinadas, e, com a realização das actividades sazonais, respectivamente.

3. Nos casos referidos nas alíneas *b*) e *e*) do n.º 1, o prazo é certo e a duração total do contrato, incluindo as suas renovações, não pode exceder um ano.

4. No contrato de trabalho a prazo incerto, a sua duração total incluindo as suas renovações não pode exceder um ano.

ARTIGO 11.º

(Renovação do contrato a prazo)

O contrato de trabalho a prazo renova-se sucessivamente, até ao seu termo, se o empregador não comunicar ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

ARTIGO 12.º

(Conversão do contrato a prazo em contrato com prazo)

O contrato passará a considerar-se sem prazo quando o trabalhador continuar ao serviço do empregador para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

ARTIGO 13.º

(Nulidade da estipulação do prazo)

A estipulação do prazo será nula quando se violem as disposições do artigo 10.º.

ARTIGO 14.º

(Normas aplicáveis aos contratos de trabalho e sua hierarquia)

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos, segundo a hierarquia aqui estabelecida, em especial, às normas constitucionais, às convenções internacio-

nais ratificadas pela República da Guiné-Bissau, às normas legais de regulamentação do trabalho, às convenções colectivas de trabalho, e aos despachos emitidos pelo Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Estado, dentro da competência que por lei lhe for atribuída.

2. Desde que não contrariem as normas indicadas no número anterior e não sejam contrários aos princípios da boa fé, serão atendíveis os usos da profissão do trabalhador e das empresas, salvo se outra coisa for convencionada por escrito.

ARTIGO 15.º

(Prevalência na aplicação das normas)

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

ARTIGO 16.º

(Invalidade parcial do contrato)

1. A nulidade ou anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se demonstre que os contraentes, ou algum deles, o não teriam concluído sem a parte viciada.

2. As cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos consideram-se automaticamente substituídas por estes.

ARTIGO 17.º

(Efeitos da invalidade do contrato)

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 de decisão judicial.

2. A falta da forma escrita para o contrato de trabalho, nos termos do artigo 7.º, presume-se imputável ao empregador e não afecta a sua validade.

ARTIGO 18.º

(Revalidação do contrato)

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

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES E DA DISCIPLINA NO TRABALHO

SECÇÃO I

DOS DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

ARTIGO 19.º

(Competência do empregador)

1. Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem compete ao empregador fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2. Compete, em especial, ao empregador:

a) Organizar o trabalho por forma a obter níveis máximos de eficiência da capacidade produtiva da empresa e de aproveitamento das aptidões e conhecimento dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Estabelecer e alterar o horário de trabalho, dentro dos limites legais;

c) Assegurar o cumprimento da disciplina no trabalho;

d) Definir e atribuir as tarefas a exercer pelos trabalhadores, de acordo com a sua categoria profissional;

e) Decidir das promoções a que haja lugar no quadro da empresa, de acordo com critérios objectivos de avaliação dos trabalhadores;

f) Elaborar e fazer executar planos de formação profissional que contribuam para o aumento da produção e da produtividade, bem como para o enriquecimento profissional e cívico dos trabalhadores ao seu serviço;

g) Tomar todas as medidas necessárias para que o trabalho seja prestado nas melhores condições, designadamente de segurança e higiene.

ARTIGO 20.º

(Deveres do empregador)

1. O empregador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. O empregador, deve, em especial:

a) Tratar o trabalhador com lealdade e respeito;

b) Não adoptar procedimentos discriminatórios no tratamento dos trabalhadores, nomeadamente por razões fundadas na idade, no sexo, na raça, na nacionalidade, na religião e nas concepções políticas e ideológicas, ou na filiação ou não filiação sindical do trabalhador;

c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço condições adequadas de trabalho, nomeadamente de segurança e higiene;

d) Facilitar o exercício de funções de representação sindical, ou de representação dos trabalhadores na empresa, aos que forem eleitos para tais cargos e aceitar como interlocutores legítimos da direcção da empresa os que legalmente exercem aquelas funções de representação;

e) Facilitar o exercício de cargos de representação em organizações de massas, aos trabalhadores que para eles tenham sido eleitos ou designados;

f) Estimular a capacidade criativa e o grau de empenhamento dos trabalhadores ao seu serviço e recolher e considerar as críticas, sugestões e propostas formuladas pelos

trabalhadores no âmbito dos seus direitos e de acordo com as regras que estiverem estabelecidas;

g) Pagar pontualmente a retribuição devida;

h) Organizar a comunicação e informação dentro da empresa por forma a estabelecer um clima de relações de trabalho são e de clara compreensão recíproca dos problemas da empresa.

ARTIGO 21.º

(Regulamento da empresa)

1. O empregador pode, no exercício da sua competência, elaborar e pôr em vigor regulamentos de empresa, bem como emitir ordens e instruções para a correcta execução do trabalho.

2. Do regulamento de empresa constarão regras sobre a organização do trabalho e funcionamento da empresa, nomeadamente a organização técnica da actividade laboral, horário de trabalho e pausas, contrôle de entradas e saídas, circulação na empresa, normas de higiene e segurança, bem como, outras condições de trabalho.

3. Nas empresas com mais de dez trabalhadores é obrigatória a existência de um regulamento.

4. A SEPCE poderá assessorar, a pedido da empresa interessada, a elaboração do respectivo regulamento.

ARTIGO 22.º

(Aprovação e entrada em vigor do regulamento de empresa)

1. O projecto de regulamento de empresa será dado a conhecer ao comité sindical da empresa, o qual dispõe de um prazo de quinze dias para se pronunciar.

2. Na falta de resposta, presume-se que o comité sindical aceita o projecto de regulamento.

3. No termo do prazo fixado no n.º 1, o empregador remeterá à SEPCE o regulamento de empresa, acompanhado do parecer do comité sindical.

4. Se no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada na SEPCE, o regulamento de empresa não for objecto de despacho considera-se aprovado.

5. O regulamento entra em vigor após a sua publicação na empresa.

6. A publicação é feita através de fixação em locais visíveis e de fácil acesso aos trabalhadores.

ARTIGO 23.º

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

a) Opôr-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou, por forma qualquer, prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Punir o trabalhador ou despedí-lo sem procedência de processo disciplinar;

c) Diminuir a retribuição, salvo o disposto no n.º 3 do artigo 34.º, e n.º 2 do artigo 95.º;

d) Encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto no artigo 27.º;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 28.º e n.º 3 do artigo 34.º;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 29.º;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

h) Compensar a retribuição devida ao trabalhador com débitos deste à entidade empregadora, ou proceder a descontos na retribuição não expressamente autorizados por lei ou decisão de autoridade competente;

i) Despedir e readmitir o trabalhador com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

ARTIGO 24.º

(Direitos do trabalhador)

Todo o trabalhador tem direito:

a) A exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado;

b) A receber com pontualidade a retribuição devida;

c) A ser tratado com lealdade e respeito, tanto pelo empregador como pelos superiores hierárquicos e companheiros de trabalho;

d) A não ser objecto de qualquer discriminação, nomeadamente por razões fundadas na idade, no sexo, na raça, na nacionalidade, na religião e nas concepções políticas ou ideológicas ou na sua filiação ou não filiação sindical:

e) Ao gozo de repouso semanal e férias anuais pagas;

f) Ao exercício das tarefas ajustadas em condições de segurança e higiene no trabalho;

g) A recusar prestação de trabalho extraordinário fora dos condicionalismos legais;

h) À protecção nos riscos sociais;

i) A tudo o mais que decorra do respectivo contrato, das convenções colectivas de trabalho ou dos regulamentos da empresa, bem como das leis e demais disposições normativas em vigor.

ARTIGO 25.º

(Deveres do trabalhador)

1. O trabalhador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. O trabalhador deve, em especial:

a) Tratar com lealdade e respeito o empregador, os superiores hieráquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assuidade e pontualidade;

c) Prestar o trabalho de acordo com as normas de organização e disciplina estabelecidas na empresa;

d) Exercer com zelo e deligência as tarefas ajustadas, providênciando, nomeadamente, por não causar ou deixar causar prejuízo aos bens ou à produção da empresa;

e) Observar os procedimentos de protecção contra acidentes de trabalho e cumprir toda as regras relativas a higiene e segurança no trabalho;

f) Guardar sigilo profissional sobre o método de produção, a organização da empresa, os negócios e a actividade desta, de acordo com as instruções existentes;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

h) Zelar pela conservação normal dos instrumentos de trabalho que lhe estejam atribuídos.

ARTIGO 26.º

(Período experimental)

1. Salvo acordo escrito em contrário, haverá sempre um período experimental nos contratos de trabalho.

2. O período experimental será de um mês, podendo ser elevado, por acordo escrito das partes, até seis meses quando se trate de cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade.

3. Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4. A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

ARTIGO 27.º

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1. Quando o regular funcionamento da empresa o imponha, o empregador pode encarregar temporariamente, até ao prazo máximo de três meses, o trabalhador, de prestar serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2. Quando aos serviços desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, excepto quando se trate de curtas substituições de companheiros de trabalho, ausentes por motivos de faltas, licenças, ou impedimento, em qualquer dos casos, não superiores a 30 dias.

3. No trabalho agrícola presume-se que o trabalhador exerce tarefas diversificadas, não se aplicando assim, salvo prova em contrário o disposto nos números anteriores.

ARTIGO 28.º

(Mudança de categoria profissional)

1. O empregador e o trabalhador podem acordar, em qualquer momento, na atribuição a este de uma categoria profissional de nível diferente, sem diminuição de retribuição.

2. O empregador apenas pode atribuir categoria profissional de nível inferior à que o trabalhador exerce nos seguintes casos:

a) Quando seja extinto o posto de trabalho ou, por motivo de reorganização da empresa, sejam alteradas significativamente as condições de exercício técnico do posto de trabalho, aceitando o trabalhador continuar na empresa em outra categoria profissional que lhe seja proposta;

b) Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, se torne inviável o desempenho, no essencial, das tarefas correspondentes à categoria profissional do trabalhador e este aceite continuar na empresa com outra categoria profissional que lhe seja proposta;

c) Quando venha a verificar-se manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas e este aceite continuar na empresa com outra categoria profissional que lhe seja proposta.

3. A alteração definitiva da categoria profissional determinada pelas situações a que se reporta o número anterior, só é eficaz depois de obtida autorização prévia da SEPCE, que, não sendo recusada nos trinta dias subsequentes entender-se-á como concedida.

ARTIGO 29.º

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. O empregador não pode, sem o acordo do trabalhador, mudar o seu local de trabalho para outra localidade, excepto se ocorrer transferência total ou parcial da empresa onde aquele presta serviço.

2. A mudança de trabalho implica o pagamento ao trabalhador das despesas de transportes e de outras directamente impostas pela transferência.

3. Nos casos a que se refere a parte final do n.º 1 o trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 3 do artigo 129.º.

ARTIGO 30.º

(Modificação subjectiva do empregador)

1. Sempre que haja modificação sujectiva do empregador, devidada, nomeadamente, a sucessão, venda, doação, usufruto, locação, fusão, cisão, nacionalização ou confisco da empresa ou parte dela, todos os contratos de trabalho em vigor no dia da modificação, subsistem entre o novo empregador e os trabalhadores da empresa.

2. Não ocorrerá a transmissão da posição contratual referida no número anterior quando haja acordo entre o primitivo e o novo empregador no sentido de os trabalhadores continuarem, com a mesma ou superior categoria, ao serviço daquele, noutra empresa da mesma localidade.

SECÇÃO II

DA DISCIPLINA

ARTIGO 31.º

(Poder disciplinar)

1. Compete ao empregador aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores que violarem, os seus deveres.

2. O poder disclplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como por superior hierárquico que dele tenha delegação para o efeito.

3. A aplicação de qualquer sanção disciplinar não prejudica a eventual responsabilidade civil e criminal a que a infracção dê lugar.

ARTIGO 32.º

(Sanções disciplinares)

1. O empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Admoestação oral;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Baixa de categoria com diminuição de retribuição.

f) Despedimento.

2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

ARTIGO 33.º

(Prescrição da infracção disciplinar)

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2. Sem prejuízo da prescrição por efeito da cessação do contrato de trabalho, a infracção disciplinar que constitua simultaneamente ilícito criminal prescreve no mesmo prazo que o procedimento criminal, quando este for superior.

ARTIGO 34.º

(Limites às sanções)

1. A multa não poderá exceder, por infracções praticadas no mesmo dia, um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

2. A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

3. A baixa de categoria, e da correspondente retribuição, não poderá exceder, por cada infracção, sessenta dias e, em cada ano civil, o total de cento e vinte dias.

ARTIGO 35.º

(Destino das multas)

O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 32.º reverterá integralmente para o Instituto Nacional de Seguros e Previdência Social (INSPS), ficando o empregador responsável pela sua entrega.

ARTIGO 36.º

(Despedimento)

1. A sanção disciplinar de despedimento só pode aplicar-se havendo justa causa.

2. Há justa causa quando o trabalhador tem, culposamente, um comportamento violador dos seus deveres, que, pela sua gravidade e consequências, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3. Observados os requisitos referidos no número anterior, constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) O incumprimento do horário de trabalho, ou a ausência não autorizada do local de trabalho, dentro do respectivo horário, ocorrida mais de seis vezes por mês, ou mais de trinta e seis vezes em cada ano;

b) A desobediência ilícita a ordens ou instruções do empregador, ou dos superiores hierárquicos;

c) A danificação de instrumentos de trabalho ou de bens na empresa, nomeadamente se ocasionar interrupção na execução do trabalho, ou outros prejuízos à empresa;

d) As falsas declarações relativas à justificação das faltas ou licenças;

e) A prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre os trabalhadores da empresa, empregador, seus delegados ou representantes, bem como o sequestro ou outros crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;

f) A inobservância reiterada das normas de higiene e segurança no trabalho;

g) A prática, no âmbito da empresa, de furto, roubo, burla ou outras fraudes que lesem seriamente os interesses patrimoniais da empresa, ou o seu prestígio;

h) A prática de actos de suborno ou corrupção que provoquem perda de confiança, lesem os interesses patrimoniais ou prejudiquem gravemente o prestígio da empresa;

i) O exercício repetidamente negligente das funções ajustadas, em particular, quando tenha havido advertência para a sua correcção.

4. Independentemente da verificação dos requisitos do n.º 2, a sanção de despedimento pode ainda aplicar-se quando o trabalhador faltar injustificadamente mais de cinco dias seguidos ou interpolados em cada mês, ou, mais de trinta dias em cada ano.

5. As infracções previstas na alínea *a)* do n.º 3, e, no número anterior, que, em cada mês ou ano não atinjam os limites aí previstos poderão ser punidas com sanções de menor gravidade que o despedimento.

ARTIGO 37.º

(Procedimento disciplinar)

1. A aplicação das sanções disciplinares, exceptuada a admoestação oral, só pode fazer-se mediante processo disciplinar.

2. Sob pena de prescrição, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos quinze dias posteriores àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção e do seu autor.

3. O processo disciplinar será escrito e terá as seguintes fases:

a) Acusação, que será deduzida em nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Defesa, na qual o trabalhador poderá carrear todos os meios de prova a seu favor;

c) Decisão, na qual o empregador aplicará, ou não, uma sanção, sempre devidamente fundamentada.

4. A nota de culpa será enviada, em simultâneo, ao trabalhador e ao comité sindical da empresa.

5. O prazo para a defesa é de dez dias úteis.

6. A decisão do empregador deve ser dada no prazo de sessenta dias a contar da comunicação da nota de culpa. Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, poderá a SEPCE conceder uma prorrogação de prazo por mais trinta dias.

7. Nas empresas com menos de dez trabalhadores, não é exigível a forma escrita para todo o processo, mas é sempre obrigatória a audiência do arguido e das suas testemunhas, e, a comunicação por escrito, devidamente fundamentada da decisão do empregador.

ARTIGO 38.º

(Suspensão preventiva do trabalhador e cativação parcial da retribuição)

1. O empregador poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando a presença daquele se mostre inconveniente, nomeadamente, por ter praticado os actos previstos nas alíneas *c*), *e*), *g*) e *h*) do n.º 3 do artigo 36.º.

2. Nos casos referidos nas alíneas *g*) e *h*) do n.º 3 do artigo 36.º, um terço da retribuição devida durante o período da suspensão poderá ser depositado pelo empregador, no Banco Nacional da Guiné-Bissau, em nome do trabalhador.

3. O trabalhador só poderá proceder ao levantamento da retribuição depositada nos termos do número anterior, quando, terminado o processo:

a) Se tenha concluído pela sua não punição;

b) Se tenha procedido, sendo caso disso, à regularização de contas com a empresa, e haja confirmação do saldo respectivo pela Inspecção Geral de Trabalho.

ARTIGO 39.º

(Prescrição da sanção disciplinar)

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

ARTIGO 40.º

(Anulabilidade da sanção aplicada)

1. A inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a anulabilidade da sanção disciplinar que, apesar disso, tenha sido aplicada.

2. O prazo para propor a acção de anulação é de seis meses a contar da data da comunicação ao trabalhador da decisão disciplinar.

3. A anulação da sanção, com os fundamentos do n.º 1, não obsta a que o empregador instaure novo processo disciplinar com base nas mesmas infracções, se estas não estiverem ainda prescritas.

4. Determinam a nulidade do processo para efeitos do n.º 1, nomeadamente:

a) A falta da entrega da nota de culpa ao arguido, ou ao comité sindical da empresa, nos casos em que esta lei o impõe;

b) A falta de audiência do arguido, ou das suas testemunhas, salvo quando tal seja manifestamente impossível;

c) A não comunicação por escrito da decisão final e dos seus fundamentos.

ARTIGO 41.º

(Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares aplicadas.

CAPÍTULO III

DO TEMPO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

SUBSECÇÃO I

Do período normal e horário de trabalho

ARTIGO 42.º

(Período normal de trabalho)

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

2. O período normal de trabalho é fixado por acordo das partes, regulamento interno da empresa ou convenção colectiva de trabalho, dentro dos limites máximos permitidos por lei.

3. São atendíveis na fixação do período normal de trabalho, os usos e costumes locais, desde que não contrários a normas imperativas da lei ou de convenções colectivas de trabalho.

ARTIGO 43.º

(Limites máximos do período normal de trabalho)

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

2. Os empregadores poderão fixar a repartição do período normal de trabalho semanal de acordo com uma das seguintes modalidades:

a) Trabalho durante seis dias úteis, com descanso semanal ao domingo;

b) Trabalho durante cinco dias e meio úteis, com descanso complementar de meio dia e descanso semanal ao domingo;

c) Trabalho durante cinco dias úteis, com um dia de descanso complementar e descanso semanal ao domingo.

3. Nos casos referidos nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior o limite do período normal de trabalho por dia, não pode exceder nove horas, observando-se sempre o limite fixado neste artigo.

4. A SEPCE poderá estabelecer por despacho, se as circunstâncias económicas e sociais ou os costumes das populações o aconselharem, as modalidades a seguir pelos empregadores na repartição do período normal de trabalho semanal.

ARTIGO 44.º

(Excepções aos limites máximos)

1. Os limites do período normal de trabalho podem ser alargados, por despacho da SEPCE, ouvidos os demais Ministérios interessados bem como as organizações sindicais competentes e os representantes dos empregadores, ou por convenção colectiva de trabalho:

a) Em relação a pessoas cujo trabalho seja acentuadamente interminente ou de simples presença;

b) Em relação a actividades estreitamente ligadas à prestação de serviços essenciais à comunidade;

c) Em relação ao trabalho agrícola.

2. É sempre obrigatória a observância de um repouso diário de dez horas consecutivas, entre dois períodos diários de trabalho prestado nos termos do número anterior.

3. Nas actividades abrangidas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1, o período normal de trabalho será fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta e cinco horas por semana, ao fim do número de semanas estabelecidas no despacho da SEPCE ou em convenção colectiva de trabalho.

ARTIGO 45.º

(Redução dos limites máximos)

1. A SEPCE deve reduzir os limites máximos previstos no artigo 43.º em relação a actividades que provoquem acentuado desgaste físico ou psíquico para os trabalhadores.

2. A redução será fixada em despacho da SEPCE, ouvidos os demais Ministérios interessados, bem como as associações sindicais competentes e os representantes dos empregadores.

ARTIGO 46.º

(Intervalos de descanso)

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a três horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. A SEPCE, ou a convenção colectiva aplicável, podem autorizar que se estabeleça a dispensa ou a redução para trinta minutos do intervalo de descanso, quando tal se mostre mais favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3. Nos casos referidos no número anterior, o limite máximo do período de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas.

ARTIGO 47.º

(Horário de trabalho)

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2. Os trabalhadores devem ocupar os seus postos de trabalho no momento do início do período normal de trabalho e só devem considerar terminado o trabalho no momento fixado para o seu termo.

3. Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo porém, consentido que essa tolerância se transforme em prática corrente.

ARTIGO 48.º

(Isenção de horário de trabalho)

Entende-se por isenção do horário de trabalho a faculdade de um trabalhador não estar sujeito ao horário de trabalho, bem como aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal, aos dias ou meios dias de descanso complementar e aos feriados obrigatórios.

ARTIGO 49.º

(Direito à isenção de horário de trabalho)

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento dos empregadores, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e os que desempenhem funções que obriguem a mobilidade frequente fora da empresa.

2. Os requerimentos de isenção, dirigidos à SEPCE, serão acompanhados de declarações de concordância dos respectivos trabalhadores, bem como dos documentos necessários à prova dos factos alegados, devendo indicar a duração do período de tempo para o qual se requer a isenção.

3. A duração do período não excederá um ano, e a isenção caduca no termo do prazo para que tenha sido autorizada, podendo porém ser renovada segundo o disposto no número anterior, ou, extinta em qualquer momento por acordo das partes, comunicado à SEPCE.

ARTIGO 50.º

(Retribuição dos trabalhadores isentos de horário de trabalho)

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que se considerará, para todos os efeitos, parte integrante da respectiva retribuição.

2. A retribuição especial será acordada entre as partes, não podendo, porém, ser inferior a 20 % da remuneração de base mensal.

SUBSECÇÃO II

Do trabalho extraordinário

ARTIGO 51.º

(Noção)

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário de trabalho.

2. Não se considera trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando essas suspensões hajam sido acordadas entre empregador e trabalhadores.

ARTIGO 52.º

(Condições)

O trabalho extraordinário pode ser prestado:

a) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a contratação de trabalhadores a prazo ou por tempo indeterminado;

b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves das empresas.

ARTIGO 53.º

(Obrigatoriedade)

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho extraordinário, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem e obtenham a sua dispensa.

2. Os trabalhadores deficientes as mulheres, e os menores, nas condições estabelecidas nas normas legais próprias, não são obrigados a prestar trabalho extraordinário.

ARTIGO 54.º

(Número máximo de horas de trabalho extraordinário)

1. O número máximo de horas de trabalho extraordinário que cada trabalhador poderá prestar, ao abrigo do disposto na alínea *a*) do artigo 52.º é duas horas por dia e de cento e vinte horas por ano.

2. Os limites do número máximo de horas de trabalho extraordinário a prestar por cada trabalhador, ao abrigo do disposto na alínea *b*) do artigo 52.º são os impostos pelo estritamente indispensável à normalização das situações referidas naquela disposição.

ARTIGO 55.º

(Formalidades)

1. A prestação de trabalho extraordinário tem de ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

2. A prestação de trabalho extraordinário nos casos previstos na alínea *b*) do artigo 52.º deverá ser comunicado pelo empregador à SEPCE no prazo de quarenta e oito horas.

3. No primeiro mês de cada trimestre deve o empregador enviar à SEPCE, a relação nominal dos trabalhadores que efectuarem trabalho extraordinário durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas *a*) e *b*) do artigo 52.º, visada pelo comité sindical da empresa.

ARTIGO 56.º

(Remuneração)

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal, na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal, nas horas ou fracções de horas subsequentes.

ARTIGO 57.º

(Registo)

Os empregadores deverão possuir um livro onde, com o visto do representante do comité sindical, ou seu substituto, serão registadas, imediatamente após a sua prestação, as horas de trabalho extraordinário, e indicados os seus fundamentos.

SUBSECÇÃO III

Do trabalho por turnos

ARTIGO 58.º

(Organização dos turnos)

1. Podem os empregadores organizar turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2. Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual as empresas podem exercer a sua actividade.

3. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrpassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto no presente diploma.

4. Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o dia de descanso semanal.

5. Na organização dos turnos, os empregadores deverão atender, na medida do possível, às preferências e interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 59.º

(Formalidade da organização de turno)

1. Os horários de trabalho dos turnos estão sujeitos à aprovação da SEPCE.

2. Nas empresas onde haja trabalho por turnos deverá haver registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SUBSECÇÃO IV

Do trabalho nocturno

ARTIGO 60.º

(Definição)

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

2. Para o trabalho agrícola, considera-se como o nocturno, o trabalho prestado entre as vinte horas de um dia e as seis horas do dia seguinte.

ARTIGO 61.º

(Remuneração do trabalho nocturno)

1. A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2. O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho habitualmente exercido no período que o artigo anterior considera nocturno e cuja retribuição seja fixada já em função disso mesmo.

SUBSECÇÃO V

Dos mapas de horário de trabalho

ARTIGO 62.º

(Afixação dos mapas)

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

ARTIGO 63.º

(Elaboração dos mapas)

1. Os mapas de horário de trabalho são elaborados em duplicado, sendo uma cópia enviada à SEPCE.

2. As formalidades exigidas para a elaboração e alteração dos mapas de horário de trabalho serão estabelecidas por despacho do SEPCE.

ARTIGO 64.º

(Aprovação dos mapas)

Quando as horas de começo e termo do período de funcionamento da empresa não coincidam com as de entrada e saída de todos os trabalhadores ou quando não seja comum a todos eles o intervalo de descanso (trabalho por turnos e/ ou horários diferenciados), os mapas de horário de trabalho serão aprovados pela SEPCE.

ARTIGO 65.º

(Períodos de funcionamento de estabelecimentos comerciais e industriais)

1. Os estabelecimentos comerciais e industriais, funcionarão nos limites dos períodos de abertura e encerramento que lhes sejam fixados por decreto.

2. A fixação destes períodos deverá ser feita tendo em conta os interesses da população, podendo estabelecer-se períodos diversificados consoante os ramos de comércio e de indústria, as épocas do ano, e as necessidades de abastecimento público.

3. Competirá à SEPCE, juntamente com o Ministro da tutela da empresa ou ramo de actividade, a determinação das empresas autorizadas a:

a) Praticarem regime de laboração contínua ou, a laborarem em período que não se compreenda dentro dos limites fixados nos termos do número anterior;

b) Encerrarem ou suspenderem a laboração, em outro dia que não seja o domingo.

SECÇÃO II

DO DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FÉRIAS

SUBSECÇÃO I

Do descanso semanal

ARTIGO 66.º

(Do descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana que, em princípio será o domingo.

2. O dia de descanso semanal poderá deixar de ser o domingo quando, o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana, ou que, seja obrigado a encerrar ou suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

3. Poderá também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;

b) Dos trabalhadores encarregados de serviços de limpeza de reparação ou de assistência às máquinas, bem como de outros trabalhos preparatórios e complementa-

res que devem necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Dos guardas das instalações da empresa.

ARTIGO 67.º

(Descanso semanal complementar)

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

ARTIGO 68.º

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal)

1. Os trabalhadores só podem prestar trabalho no dia de descanso semanal ou no meio dia de descanso semanal complementar nos casos previstos na alínea *b*) do artigo 52.º.

2. O trabalho prestado nos termos do número anterior confere direito a uma remuneração especial, equivalente ao dobro da retribuição normal.

3. Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito, ainda, a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

4. O trabalho prestado nos termos do número 1, e que ultrapasse a duração do período normal de trabalho diário, confere direito a uma remuneração equivalente ao dobro do referido no artigo 56º.

SUBSECÇÃO II

Dos feriados

ARTIGO 69.º

(Feriados nacionais)

São feriados nacionais, os dias assim considerados pela lei.

ARTIGO 70.º

(Garantias da retribuição)

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

ARTIGO 71.º

(Trabalho prestado em dia feriado)

Aplica-se ao trabalho prestado em dia feriado o disposto no artigo 68.º.

SUBSECÇÃO III

Das férias

ARTIGO 72.º

(Direito a férias)

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

2. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do próprio trabalhador, considerando-se este de nenhum efeito se for prestado.

ARTIGO 73.º

(Aquisição e vencimento do direito a férias)

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2. Quando o início da vigência do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada um dos meses restantes desse mesmo ano.

ARTIGO 74.º

(Duração do período de férias)

1. O período anual de férias é de trinta dias consecutivos.

2. Não entram no cômputo dos trinta dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal e feriados iniciais e finais.

ARTIGO 75.º

(Direito a férias dos trabalhadores contratados a prazo)

Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês.

ARTIGO 76.º

(Retribuição do período de férias)

1. O período de férias é remunerado como se o trabalhador estivesse ao serviço efectivo.

2. A retribuição é paga antes do início do período de férias, salvo se outra forma for convencionada entre o empregador e o trabalhador, mas, neste caso, sem prejuízo nunca do seu pagamento até ao termo da primeira metade do período de férias.

3. À medida do desenvolvimento económico nacional, e em função do aumento da produtividade e da produção das empresas, deverá ser concedido subsídio complementar de retribuição do período de férias, nos termos e condições a estabelecer, preferentemente por convenções colectivas de trabalho e regulamentos de empresa.

ARTIGO 77.º

(Cumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois anos.

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao empregador ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3. Podem, ainda, cumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro.

ARTIGO 78.º

(Marcação da época de férias)

1. A marcação da época de férias deve ser feita por acordo entre empregador e trabalhador.

2. Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, para o que terá de ouvir o comité sindical da empresa.

3. As férias podem ser gozadas em dois períodos intercalados:

a) Havendo acordo entre o trabalhador e o empregador, que escolhem a duração de cada período intercalado;

b) No caso de imperiosa necessidade de prestação das tarefas profissionais do trabalhador, não podendo, neste caso, a duração de cada período ser inferior a metade da duração das férias.

ARTIGO 79.º

(Adiamento ou interrupção das férias por factos ligados ao empregador)

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

ARTIGO 80.º

(Adiamento ou interrupção das férias por factos ligados ao trabalhador)

1. Haverá lugar a adiamento do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2. Se, durante o período de férias, o trabalhador for vítima de acidente ou doença que comprovadamente comporte inibição do gozo de férias, estas serão interrompidas.

3. O trabalhador é obrigado a informar o empregador sobre a situação da interrupção das férias e a apresentar no prazo de dez dias após o regresso ao trabalho, os comprovativos médicos necessários.

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

ARTIGO 81.º

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador)

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

2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, se o regresso ao trabalho se verificar no decurso do primeiro semestre; se o regresso ocorrer no decurso do segundo semestre, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada um dos meses restantes desse ano.

3. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre a data da apresentação do trabalhador ao serviço, após a cessação do impedimento e o tempo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato, em acumulação ou não com as férias deste ano.

ARTIGO 82.º

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

ARTIGO 83.º

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2. A infracção ao disposto ao número anterior determina, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, a perda do direito à retribuição correspondente ao período das férias, cujo montante reverterá para o INSPS.

ARTIGO 84.º

(Violação do direito a férias)

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

SECÇÃO III

DAS FALTAS E LICENÇAS

SUBSECÇÃO I

Das faltas

ARTIGO 85.º

(Definição)

1. Designa-se por falta, a ausência do trabalhador no local e durante o horário de trabalho a que está obrigado.

2. Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos juntar-se-ão até perfazerem um período normal de trabalho diário em falta.

ARTIGO 86.º

(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento do trabalhador até sete dias úteis, consecutivos;

b) As dadas por altura do nascimento de filho, até um dia;

c) As dadas por motivo de falecimento de cônjuge ou de parente ou afim, no n.º 1.º grau da linha recta, até sete dias consecutivos, ou de qualquer outro parente ou afim da linha recta, ou 2.º grau da colateral, até três dias;

d) As dadas por motivo do exercício de funções sindicais, nos limites que a lei fixar;

e) As dadas por motivo de exercício de funções em organizações de massas, nos limites que a lei fixar;

f) As dadas nos dias de prestações de provas em estabelecimentos de ensino, nos limites que a lei fixar;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais;

h) As motivadas por prisão preventiva ou pena de prisão até um mês;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador;

j) As que como tal forem consideradas em outras leis.

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

ARTIGO 87.º

(Comunicação e prova das faltas)

1. As faltas ao trabalho, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, ou logo que possível, quando for impraticável a observância dessa antecedência.

2. Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3. O empregador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4. A falta de comunicação oportuna e a falta de prova de justificação das faltas tornam estas injustificadas.

ARTIGO 88.º

(Efeitos das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Dadas nos casos previstos nas alíneas *d*) e *e*) do n.º 2, do artigo 86.º, salvo disposição legal em contrário;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a seguro ou previdência social que as retribua na sua totalidade;

c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da previdência social;

d) Dadas nos casos previstos na alínea *h*) do n.º 2 do artigo 86.º;

e) Dadas nos casos previstas na alínea *i*) do n.º 2 do artigo 86.º, quando a autorização tenha sido concedida expressamente com exclusão da retribuição.

3. Nos casos previstos nas alíneas *g*) e *h*) do artigo 86.º se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4. No caso de a retribuição das faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional do trabalhador, suportada pelo seguro ou previdência social, não ser equivalente à sua remuneração base, o empregador pagará a parte restante, ou, se não houver lugar a qualquer retribuição por parte do seguro ou previdência social, pagará a sua totalidade.

5. No caso de, por razões inimputáveis ao empregador não houver lugar a subsídio de seguro ou previdência social, para as faltas dadas por motivo de doença, o trabalhador tem direito a haver daquele, uma retribuição na mesma medida que aquela lhe seria atribuída pelo seguro ou previdência social.

ARTIGO 89.º

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

ARTIGO 90.º

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1. As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto do número seguinte.

2. A perda de retribuição a que dêem lugar as faltas justificadas dadas nos casos previstos nas alíneas *g*) e *h*) do n.º 2 do artigo 82º, poderá ser substituída, se o trabalhador assim quizer, por perda de 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.

3. O empregador pode optar por, em lugar de aplicar a sanção disciplinar correspondente, descontar nos dias de férias as faltas injustificadas, 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.

SUBSECÇÃO II

Das licenças

ARTIGO 91.º

(Licença sem retribuição)

1. O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade, salvo se as partes acordarem de outro modo.

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador beneficiário da licença o direito ao lugar, com subsistência dos deveres recíprocos de lealdade e respeito.

4. O empregador não poderá recusar a concessão de licença requerida pelo trabalhador com fundamento em necessidade imperiosa de deslocação ao estrangeiro para tratamento médico pessoal, do cônjuge ou de filhos, ou para participação em reuniões de carácter social, quando aquela não exceda sessenta dias.

ARTIGO 92.º

(Dispensa de curta duração)

1. O empregador facilitará ao trabalhador a dispensa de serviço para participação local em reuniões, congressos e cursos de curta duração de natureza oficial ou com carácter profissional, sem prejuízo da retribuição se o trabalhador não perceber qualquer subsídio ou compensação pecuniária para o efeito.

2. Para concessão de dispensa ao serviço o empregador ponderará a importância da participação do trabalhador no acto para o qual seja concedida a licença, os efeitos dessa participação na formação do próprio trabalhador, os reflexos dos conhecimentos a obter na valorização da empresa e nos recursos humanos do país, bem como o grau de empenho e de assiduidade ao trabalho revelado pela carreira profissional do trabalhador interessado.

3. A lei estabelecerá os casos em que o empregador é obrigado a conceder dispensa de serviço para participação do trabalhador em reuniões de carácter oficial.

ARTIGO 93.º

(Formalidades)

As licenças serão reduzidas a escrito e assinadas pelo empregador e serão feitas em duplicado ficando cada uma das partes com um exemplar.

CAPÍTULO IV

DA RETRIBUIÇÃO

SECÇÃO I

DA RETRIBUIÇÃO EM GERAL

ARTIGO 94.º

(Princípios gerais)

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho.

2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

ARTIGO 95.º

(Valor da retribuição)

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria profissional que exerce.

2. O empregador só pode diminuir a retribuição:

a) Quando tenha ocorrido alteração da categoria profissional que a implique, nos termos desta lei ou de convenção colectiva de trabalho;

b) Quando o empregador não possa, comprovadamente, manter o nível das retribuições pagas a todos ou a parte dos trabalhadores, nomeadamente em casos de redução de produção diminuição ou suspensão da laboração, desde que se verifique prévia consulta ao ministério da tutela e ao comité sindical da empresa;

c) Quando se trate de trabalhadores deficientes com redução da capacidade de trabalho, e se tenha em vista manter o seu posto de trabalho.

3. Nos casos previstos na alínea *a*), o empregador comunicará à SEPCE, no prazo de trinta dias, a alteração da categoria profissional, e, nos casos das alíneas *b*) e *c*), requererá a sua autorização, especificando os postos de trabalho, os valores das retribuições que pretende diminuir e os motivos da pretensão. Esta considerar-se-á deferida, se no prazo de trinta dias não ocorrer qualquer despacho.

4. Não se considera diminuição da retribuição, a alteração ou substituição de qualquer prestação ou acessório retributivo, desde que seja mantido o montante global normalmente auferido pelo trabalhador.

ARTIGO 96.º

(Modalidades)

1. A retribuição pode ser certa, variável ou mista.

2. Diz-se certa a retribuição cujo montante é fixado em função de uma determinada unidade de tempo de trabalho.

3. Diz-se variável a retribuição cujo montante é calculado em função do resultado do trabalho.

4. Diz-se mista a retribuição constituída por uma parte certa e outra variável.

ARTIGO 97.º

(Retribuição variável e retribuição mista)

Quando se mostre necessário, para qualquer efeito, a determinação do valor da retribuição variável, tomar-se-á como tal, a média da retribuição recebida ou devida nos últimos doze meses, ou no tempo de execução do contrato se este tiver durado menos tempo, sem prejuízo dos processos de cálculo que estiverem estabelecidos em normas legais especiais ou em convenções colectivas.

2. Quando seja adoptada uma retribuição variável, ou mista, ao trabalhador é sempre garantida uma retribuição mínima correspondente à retribuição mínima mensal do respectivo sector de actividade.

ARTIGO 98.º

(Remuneração de trabalho excepcional)

1. Não se considera retribuição a remuneração por trabalho excepcional salvo quando este seja prestado com carácter regular.

2. Entende-se por trabalho excepcional o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados e o trabalho nocturno esporádico.

ARTIGO 99.º

(Ajudas de custo e outros abonos)

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação, e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações para novas instalações, feitas em serviço do empregador.

ARTIGO 100.º

(Liberalidades)

1. Não se consideram retribuição as liberalidades extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador.

2. O disposto no número anterior não se aplica às prestações complementares que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que condicionadas aos bons serviços do trabalhador ou dependentes de metas de produtividade.

ARTIGO 101.º

(Fixação judicial da retribuição)

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

ARTIGO 102.º

(Modo de pagamento)

1. A retribuição deve ser satisfeita, ou em dinheiro, ou, parcialmente em bens de outra natureza.

2. As prestações não pecuniárias referidas no número anterior têm de mostrar-se adequadas à satisfação de necessidades do trabalhador ou sua família, e em nenhum caso poderá ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região.

3. A parte de retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro.

4. É proibido satisfazer o pagamento da parte da retribuição devida em prestações não pecuniárias, com bebidas alcoólicas, ou bens nocivos à saúde.

5. Com o acordo do trabalhador, o empregador poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

ARTIGO 103.º

(Lugar do cumprimento)

1. A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição, considera-se para todos os efeitos, tempo de serviço.

3. As retribuições não pagas até à data da cessação do contrato serão satisfeitas no local em que o trabalhador estiver a residir.

4. É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou de diversão pública, salvo tratando-se de pessoas que nelas prestem a sua actividade.

ARTIGO 104.º

(Tempo do cumprimento)

1. A obrigação do pagamento da retribuição vence-se por períodos certos e iguais.

2. Salvo estipulação ou usos diversos, a obrigação de pagar a retribuição vence-se no final de cada mês de calendário.

3. O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

ARTIGO 105.º

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o seu nome, período a que a retribuição

corresponde, discriminação das quantias relativas a trabalho excepcional, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

ARTIGO 106.º

(Compensações e descontos)

1. O empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos estabelecidos na lei a favor do Estado, do INSPS, ou de outras entidades;

b) Aos descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado;

c) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando o seu quantitativo tiver sido estabelecido por acordo ou, na falta deste, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado, ou reposições comfirmadas pela Inspecção Geral do Trabalho;

d) Às multas aplicadas em processo disciplinar;

e) Aos preços de refeição no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de produtos ou serviços de empresa, quando o trabalhador expressamente os solicite;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3. Os descontos referidos nas alíneas *c*), *d*) e *f*) do número anterior não podem, no seu conjunto, exceder metade da retribuição.

ARTIGO 107.º

(Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão)

1. A retribuição é impenhorável, nos termos e dentro dos limites fixados na lei processual civil.

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

ARTIGO 108.º

(Previlégio creditório especial)

Em caso de falência ou insolvência do empregador, os créditos emergentes do contrato de trabalho serão satisfeitos com prioridade sobre todos os demais, exceptuando os titulados pelo Estado ou Previdência Social.

ARTIGO 109.º

(Preço não lucrativo de produtos vendidos ao trabalhador)

Os produtos postos à disposição do trabalhador, e os serviços a ele prestados em cantinas, refeitórios, economatos ou estruturas análogas da empresa, deverão ser vendidos por um preço justo, não excedente ao praticado na região, não podendo ter, nunca, intuitos lucrativos.

SECÇÃO II

DA REMUNERAÇÃO MÍNIMA E MÁXIMA

ARTIGO 110.º

(Retribuição mínima mensal)

1. Para garantir um mínimo de subsistência digna aos trabalhadores por conta de outrem, incluindo os referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 1.º desta lei, haverá uma retribuição mínima mensal, a estabelecer por decreto do Conselho de Ministros.

2. A retribuição mínima mensal poderá ser interprofissional, abrangendo todos os trabalhadores a nível nacional ou sectorial, estabelecendo-se então retribuições mínimas para diversos sectores de actividade.

3. As retribuições mínimas mensais entendem-se como referentes a trabalho correspondente à duração máxima legal, à determinada em convenção colectiva ou à ajustada em contrato individual de trabalho, não podendo, porém, neste último caso, ser considerado como trabalho em tempo completo o que tiver duração inferior a trinta e cinco horas por semana.

4. A fixação da retribuição mínima mensal será precedida de consulta às associações sindicais e de empregadores, ou, na sua falta, a representantes legítimos de uns e de outros.

ARTIGO 111.º

(Retribuição mínima horária)

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

$$\frac{R\ m\ m\ x\ 12}{52\ x\ n}$$

Sendo *R m m* o valor da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial e, *n*, o período normal de trabalho semanal máximo fixado na lei ou em convenção colectiva aplicável ao sector de actividade da empresa em que os trabalhadores estejam integrados.

ARTIGO 112.º

(Remuneração mínima mensal dos menores)

1. Sem prejuízo de, na mesma empresa, a trabalho igual dever corresponder retribuição igual, são garantidas aos trabalhadores de idade inferior a 18 anos as seguintes retribuições mínimas mensais:

a) Aos trabalhadores de idade inferior a 16 anos, uma retribuição mínima igual a 60% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva;

b) Aos trabalhadores de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos uma retribuição mínima igual a 80% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva.

2. Os abatimentos resultantes do número anterior não se aplicam aos menores que tenham seis meses de prática profissional, no sector de actividade em que laborem.

ARTIGO 113.º

(Conteúdo das retribuições mínimas mensais)

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

ARTIGO 114.º

(Actualização das retribuições mínimas mensais)

1. Na fixação dos valores das retribuições mínimas mensais, atender-se-á, nomeadamente:

a) Às necessidades do trabalhador e do seu agregado familiar, avaliadas em função do nível das remunerações praticadas, do custo de vida, dos quantitativos de prestações de segurança social, e do nível de vida de outros grupos sociais;

b) A factores de natureza económica, em particular, às exigências do desenvolvimento económico, produtividade e à necessidade obtenção de taxas de emprego adequadas;

2. Os valores das retribuições mensais, deverão ser revistos pelo Conselho de Ministros de modo a adaptá-los, dentro do possível, ao índice nacional de preços.

ARTIGO 115.º

(Retribuição máxima)

As retribuições máximas mensais dos trabalhadores das diversas categorias profissionais e sectores de actividade serão estabelecidas segundo critérios a fixar por decreto do Conselho de Ministros.

CAPÍTULO V

DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO

ARTIGO 116.º

(Efeitos da suspensão)

1. A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou ao empregador determina a cessação dos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo disposição em contrário.

2. O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

3. Durante o período de suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos desta lei.

ARTIGO 117.º

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente.

2. Determina também a suspensão, o impedimento temporário devido a prisão preventiva ou pena de prisão superior a um mês e até um ano.

3. Além do estabelecido no número anterior, o impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

4. O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5. O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

ARTIGO 118.º

(Regresso do trabalhador)

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

ARTIGO 119.º

(Suspensão por impedimento imputável ao empregador ou do interesse deste)

1. No caso de encerramento ou diminuição de laboração da empresa por mais de um mês, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, suspender-se-ão os contratos de trabalho, mas os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição.

2. Do valor da retribuição deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período da suspensão.

3. Quaisquer acordos das partes tendentes à prestação de trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação da SEPCE.

4. O disposto no presente artigo é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa prestar trabalho por facto imputável ao empregador ou do interesse deste.

ARTIGO 120.º

(Encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por caso fortuito ou de força maior)

1. Determina a suspensão dos contratos de trabalho o encerramento ou diminuição de laboração da empresa por mais de um mês, devidos a caso fortuito ou de força maior.

2. Nos casos referidos no número anterior, o empregador não fica obrigado a pagar as retribuições, aplicando-se então as normas da Previdência Social.

3. Verificada a cessação do impedimento, deve o empregador avisar deste facto os trabalhadores com contrato suspenso, sem o que não podem estes considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação de trabalho.

CAPÍTULO VI

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DISPOSIÇÃO GERAL

ARTIGO 121.º

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho só pode cessar por:

a) Acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento com justa causa;
d) Despedimento por motivo económico;
e) Rescisão do trabalhador.

SECÇÃO II

DA CESSÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO DAS PARTES

ARTIGO 122.º

(Cessação por mútuo acordo)

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

ARTIGO 123.º

(Documento escrito)

1. O acordo de cessação deve constar de documento escrito, feito em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2. Do documento escrito podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis laborais.

3. São nulas as cálusulas do acordo de cessação, em que se disponha não poder o trabalhador exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

ARTIGO 124.º

(Revogação do acordo)

1. No período de sete dias úteis, a contar da data da assinatura do documento referido no artigo anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício das suas funções, sem qualquer diminuição na retribuição mensal.

SECÇÃO III

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE

ARTIGO 125.º

(Caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca:

a) Com o termo do prazo para que foi estabelecido, quando não seja renovado ou transformado em contrato por tempo indeterminado;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho, nomeadamente por causa de morte ou de invalidez;

c) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o empregador receber trabalho, nomeadamente por causa de encerramento definitivo da empresa, ou parte dela, devido a caso fortuito ou de força maior;

d) Com a reforma do trabalhador;

e) Pela ocorrência de quaisquer outros factos extintivos, não dependentes da vontade das partes, previstos na lei.

2. A caducidade opera a cessação do contrato sem que haja lugar, fora dos casos expressamente previstos na lei, em convenções colectivas de trabalho ou nos contratos, a quaisquer indemnizações ou compensações pecuniárias.

3. Nos casos previstos na alínea *c*) do n.º 1, os contratos de trabalho não caducam se o empregador puder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutra ou noutras empresas.

ARTIGO 126.º

(Indemnização)

1. Nos casos previstos na alínea *c*) do n.º 1, do artigo anterior, os trabalhadores têm direito à indemnização prevista no n.º 3 do artigo 129.º, excepto se o empregador provar manifesta falta de recursos.

2. A prova a que se refere o número anterior é apresentada, com a comunicação do encerramento, à SEPCE, que apreciará a situação e proporá a graduação das indemnizações dos trabalhadores abrangidos, depois de ouvido o comité sindical da empresa.

ARTIGO 127.º

(Falência e insolvência)

1. A declaração judicial da falência ou insolvência do empregador não determina, só por si, a caducidade dos contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultem para com os trabalhadores dos referidos contratos, se a empresa não for encerrada e enquanto não o for.

2. Se a empresa, ou parte dela, do falido ou insolvente vier a ser alienada, aplicar-se-á o disposto no artigo 30.º.

3. Quando sobrevenha a extinção ou encerramento definitivo da empresa do falido ou insolvente, aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo anterior.

SECÇÃO IV

DO DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

ARTIGO 128.º

(Despedimento)

O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelo empregador nos casos e termos previstos nos artigos 36.º e 37.º.

ARTIGO 129.º

(Anulação do despedimento)

1. A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar, determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido aplicado, conforme se prescreve no artigo 40.º.

2. Anulado o despedimento, o trabalhador tem direito às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4. Para trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade, a indemnização prevista no número anterior será elevada para o dobro do seu montante, metade da qual será paga em prestações mensais de quantitativo igual.

5. Para efeitos de antiguidade, conta-se também o tempo decorrido desde o despedimento até à sentença da sua anulação.

6. Em vez da reintegração na empresa, o tribunal pode decretar a indemnização referida no n.º 3, quando aquela se mostre inconveniente, dada a situação específica criada entre empregador e trabalhador, e desde que a mesma se não imponha atendendo à situação do trabalhador no mercado de trabalho.

ARTIGO 130.º

(Novo emprego após o despedimento)

1. Sem prejuízo das retribuições a que tem direito nos termos do n.º 2 do artigo anterior durante o tempo em que esteve desempegrado, quando o trabalhador tenha obtido outro emprego, observar-se-á o seguinte:

a) Se o montante do salário do novo emprego for superior ao que era devido pelo empregador anterior, o trabalhador tem dio reito a receber metade das retribuições que teria auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença transitada em julgado;

b) Se o montante do salário do novo emprego for inferior ao que era devido pelo empregador anterior, o trabalhador tem direito a receber o mesmo montante que o referido na alínea anterior, acrescido pelo montante da diferença entre o valor do antigo e o valor do novo salário;

c) Em ambos os casos, o tribunal destinará a parte restante das retribuições devidas pelo empregador, ao «INSPS».

SECÇÃO V

DO DESPEDIMENTO POR MOTIVO ECONÓMICO

ARTIGO 131.º

(Despedimento por motivo ecenómico)

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

ARTIGO 132.º

(Comunicações a fazer pelo empregador)

1. O empregador comunicará simultaneamente ao comité sindical da empresa, a cada um dos trabalhadores a abranger e à SEPCE, a intenção de proceder ao despedimento por motivo económico.

2. Juntamente com a comunicação referida no número anterior, o empregador enviará ao comité sindical da empresa e à SEPCE os seguintes elementos relativos a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data do nascimento e de admissão na empresa, número de familiares a seu cargo, categoria profissional, secção da empresa a que pertence e retribuição actual.

3. Juntamente com a comunicação referida, o empregador enviará ainda à SEPCE e ao comité sindical da empresa um documento escrito contendo as razões de ordem económica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados.

ARTIGO 133.º

(Parecer do comité sindical)

Dentro de vinte dias após a data da comunicação, deverá o comité sindical da empresa enviar à SEPCE o seu parecer acerca dos fundamentos invocados para o despedimento por motivo económico, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos e de outras que julgue oportunas.

ARTIGO 134.º

(Informações a prestar à SEPCE)

1. A SEPCE deverá solicitar ao empregador os elementos julgados necessários para a análise da situação e deverá também consultar a escrita da empresa.

2. O empregador fornecerá as informações e documentos que lhe forem solicitados.

ARTIGO 135.º

(Decisão)

1. A SEPCE, no prazo de sessenta dias a contar da data da comunicação referida no artigo 132.º, autorizará ou recusará a efectivação dos despedimentos, considerando-se como não autorizados se no prazo referido não ocorrer qualquer decisão.

2. É proibido ao empregador efectuar despedimentos por motivo económico antes de receber da SEPCE a respectiva autorização.

3. A decisão será tomada por despacho conjunto da SEPCE e do ministro da tutela.

ARTIGO 136.º

(Preferência dos trabalhadores despedidos em novas admissões)

1. Durante dois anos, a contar do despedimento por motivo económico, os trabalhadores têm direito de preferência na admissão na empresa onde trabalhavam ou noutra pertencente ao empregador.

2. O empregador deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do seu direito em carta registada com aviso de recepção.

ARTIGO 137.º

(Indemnização)

1. Cada trabalhador abrangido por despedimento por motivo económico tem direito à indemnização prevista no n.º 3 do artigo 129.º.

2. Se o empregador assim o solicitar, e demonstrar necessário, a SEPCE poderá autorizar que o montante da indemnização referido no número anterior, devida a trabalhador com mais de cinco anos de antiguidade, seja liquidado em prestaões mensais, iguais e sucessivas, até ao prazo de um ano após a data da autorização do despedimento, acrescidas do valor do juro bancário para as operações activas.

ARTIGO 138.º

(Anulação do despedimento)

1. São anuláveis os despedimentos por motivo económico efectuados sem observância do procedimento referido nos artigos 132.º e seguintes, bem como os que forem proferidos contra a proibição ou não autorização da SEPCE, sendo de seis meses o prazo para a arguição da anulidade.

2. Os efeitos da anulação são os definidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 129.º, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 130.º.

SECÇÃO VI

DA RESCISÃO DO TRABALHADOR

ARTIGO 139.º

(Rescisão com aviso prévio)

1. O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por forma inequívoca, com o aviso prévio de dois meses.

2. O aviso prévio será, porém, de um mês para os trabalhadores com menos de três anos de serviço na empresa.

3. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4. Nos casos em que o trabalhador haja sido beneficiário de acções de formação profissional ou equivalentes, de duração não inferior a um ano, cujos custos tenham sido encargo exclusivo do empregador, os prazos de aviso prévio, referidos nos números anteriores são elevados ao dobro, salvo se outras condições tiverem sido acordadas.

ARTIGO 140.º

(Justa causa de rescisão)

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;

b) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2. A rescisão nos termos das alíneas *b*) a *e*) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 do artigo 129.º.

3. O disposto no números anteriores não exonera o empregador da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

SECÇÃO VII

DO CERTIFICADO DE TRABALHO E DO SEGURO DE DESEMPREGO

ARTIGO 141.º

(Certificado a entregar ao trabalhador)

1. O trabalhador tem direito, qualquer que seja a forma por que tenha cessado o contrato de trabalho, a obter do empregador um certificado de que

constem apenas as datas da sua admissão ao serviço, a da extinção do contrato, bem como a categoria profissional que exercia.

2. A pedido do trabalhador pode, porém, o empregador, no mesmo ou em certificado autónomo, expressar uma avaliação sobre o comportamento e a qualidade do serviço prestado pelo trabalhador.

ARTIGO 142.º

(Seguro de desemprego involuntário)

Serão gradualmente criadas condições para afixação de um seguro contra o risco de desemprego involuntário que abranja todos os trabalhadores.

CAPÍTULO VII

DO TRABALHO DOS COMBATENTES DA LIBERDADE DA PÁTRIA

ARTIGO 143.º

(Preferência na admissão e progressão na carreira profissional)

Em igualdade de condições de candidatura, o trabalhador que haja sido Combatente da Liberdade da Pátria, tem direito de preferência na admissão a postos de trabalho, e, direito de preferência na progressão em categorias profissionais superiores.

ARTIGO 144.º

(Preferência na manutenção do posto de trabalho e em novas admissões)

1. Nos casos de despedimento por motivo económico, encerramento parcial da empresa, e, diminuição de laboração, o Combatente da Liberdade da Pátria, tem direito de preferência na manutenção do seu posto de trabalho.

2. Nas circunstâncias referidas pelo artigo 136.º, o Combatente da Liberdade da Pátria tem direito de preferência em novas admissões.

ARTIGO 145.º

(Documento probatório)

Os direitos atribuídos neste capítulo, só poderão exercer-se validamente, mediante apresentação, à entidade empregadora, de documento idóneo, emitido pelo organismo competente, comprovativo da qualidade de Combatente da Liberdade da Pátria.

CAPÍTULO VIII

DO TRABALHO DOS MENORES

ARTIGO 146.º

(Idade mínima de admissão ao trabalho)

É proibido o emprego de menores com menos de catorze anos de idade.

ARTIGO 147.

(Obrigatoriedade de frequência do sistema escolar)

É proibido o emprego de menores que não hajam frequentado o sistema de escolaridade obrigatória, excepto se tal frequência não for possível ao menor, por inexistência de estabelecimentos de ensino ou razões semelhantes comprovada, concretamente pelo Ministério da Educação.

ARTIGO 148.º

(Elevação do limite de idade mínima)

1. É proibido o emprego de menores de dezoito anos de idade em trabalhos pesados, trabalhos efectuados em condições insalubres ou perigosas, assim como em trabalhos subterrâneos.

2. Legislação complementar especificará os trabalhos referidos no número anterior.

ARTIGO 149.º

(Capacidade própria do menor)

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

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

ARTIGO 150.º

(Formação profissional e contrato de aprendizagem)

1. Os empregadores devem proporcionar aos menores condições adequadas de formação, e facilitar-lhes a frequência de cursos de formação técnico-profissionais.

2. O contrato de aprendizagem será objecto de lei especial.

ARTIGO 151.º

(Condições de trabalho)

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

ARTIGO 152.º

(Proibição de trabalho nocturno)

1. É proibido ao empregador ocupar os menores em trabalho nocturno.

2. Poderá, excepcionalmente, ser autorizado o trabalho nocturno de menores de idade superior a 16 anos, quando as tarefas a desempenhar, não sendo prejudiciais ao seu desenvolvimento físico e psíquico, forem comprovadamente indispensáveis à formação profissional do próprio menor.

3. A autorização a que se reporta o n.º 2 deste artigo cabe à SEPCE e só poderá ser concedida mediante parecer médico favorável.

ARTIGO 153.º

(Dispensa de prestação de trabalho extraordinário)

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

ARTIGO 154.º

(Livro de registo)

O empregador é obrigado a possuir um livro de registo de onde conste a identificação e a idade dos menores ao seu serviço.

CAPÍTULO IX

DO TRABALHO DAS MULHERES

ARTIGO 155.º

(Princípios gerais)

1. É garantido às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no emprego e no trabalho.

2. A igualdade implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.

3. É assegurado às mulheres o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho que não implique riscos efectivos ou potenciais para a função genética.

4. Legislação complementar estabelecerá os condicionamentos ou proibições de contratar mulheres para trabalhos pesados, trabalhos executados em condições insalubres, ou trabalhos subterrâneos, ou outros que sejam prejudiciais à função genética da mulher.

ARTIGO 156.º

(Garantias particulares de não discriminação)

1. As ofertas de emprego não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, salvo quando tal seja essencial à natureza do trabalho a desempenhar, tornando-o qualitativamente diferente quando ocupado por um homem ou por uma mulher.

2. Os empregadores devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e de tratamento no que se refere à formação profissional e ao desenvolvimento da carreira profissional.

3. É garantido às trabalhadoras o direito à igualdade de retribuição com os homens, relativamente a trabalho igual, sendo proibido fixaram-se categorias profissionais especificamente diferentes para homens e mulheres ou, fixararem-se para estas, retribuições inferiores às correspondentes categorias profissionais iguais ou equivalentes às exercidas por homens.

ARTIGO 157.º

(Protecção na gravidez e no parto)

1. São assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado, sem perda de retribuição, durante a gravidez e após o parto;

b) Não efectuar trabalho extraordinário durante a gravidez e, após o parto, no período clinicamente prescrito;

c) Ausentar-se do serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente indispensável à obtenção de assistência médica na gravidez, sempre que esta não puder ser prestada fora do horário de trabalho, e, após o parto, sempre que lhe for exigido por prescrição médica;

d) Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho durante uma hora, ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição, até ao limite de um ano após o parto;

e) Ausentar-se do serviço, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável ao filho ou para o acompanhar na obtenção de assistência médica, sempre que esta não puder ser prestada fora do horário de trabalho;

f) Beneficiar da licença prevista no artigo seguinte;

g) Rescindir o seu contrato de trabalho, com observância de metade do prazo de aviso prévio que seria devido.

2. A trabalhadora deve informar o empregador do seu estado com vista ao exercício dos direitos que lhes assistem, bem como apresentar os comprovativos médicos necessários quando lhe sejam solicitados.

ARTIGO 158.º

(Licença de gravidez e de maternidade)

1. Toda a trabalhadora tem direito a licença de gravidez e de maternidade, com a duração de sessenta dias, sem perda de retribuição, em toda a situação clínica de parto, e nomeadamente, parto de nado-morto, ou morto de nado-vivo.

2. Dos sessenta dias fixados no número anterior, trinta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

3. Os restantes trinta dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4. Em caso de hospitalização do filho a seguir ao parto, a licença de maternidade pode ser interrompida até à data em que cesse o internamento, e retomada, imediatamente após esta data, até final do correspondente período.

5. A retribuição a que tem direito a trabalhadora durante a licença de maternidade não será devida se, nesse período exercer qualquer outra actividade profissional remunerada.

6. Quando a trabalhadora estiver abrangida por regime de segurança social que lhe atribua subsídio pecuniário pelo período de licença de maternidade, a retribuição devida pela entidade empregadora será diminuída no correspondente ao quantitativo daquele subsídio.

ARTIGO 159.º

(Licença em caso de aborto)

Em caso de aborto, compete ao médico estabelecer o período de interrupção de trabalho em função das condições de saúde da mulher.

ARTIGO 160.º

(Proibição de trabalho nocturno)

1. É proibido o trabalho nocturno de mulheres.
2. Não está sujeito à disposição anterior, o trabalho prestado por mulheres que:

a) Exerçam cargos de direcção ou responsabilidade técnica;

b) Se ocupem de serviços de higiene, e de serviços de saúde ou bem estar-social;

c) Em situação imprevisível ou de força maior, seja indispensável para obstar a que produtos ou matérias-primas se venham a deteriorar.

d) Pela sua própria natureza só possa, concretamente, ser prestado à noite.

CAPÍTULO X

DA HIGIENE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

ARTIGO 161.º

(Princípios gerais)

1. O empregador é obrigado a organizar e a fazer executar o trabalho em condições de higiene, segurança e protecção à saúde dos trabalhadores. Estas condições serão fixadas em legislação complementar, tendo em conta os condicionalismos e as características específicas dos diversos sectores de actividade económica. A legislação definirá funções, e as responsabilidades respectivas, dos poderes públicos, dos empregadores e dos trabalhadores, de harmonia com o carácter complementar daquelas responsabilidades.

2. O Estado estabelecerá, de harmonia com os recursos de serviço nacional de saúde, a obrigatoriedade de realização de exames médicos que contemplem prioritariamente, o trabalho de menores de 18 anos e o trabalho efectuado em sectores de actividade ou em empresas cujo tipo de exploração seja susceptível de causar riscos à integridade física ou saúde do trabalhador.

3. Enquanto não for emitida a legislação prevista no n.º 1, a Inspecção-Geral do Trabalho pode, na iminência de riscos graves para a saúde dos trabalhadores ou na ocorrência de condições manifestamente inadequadas de segurança e higiene do trabalho, determinar que o empregador adopte as medidas correctivas adequadas, fixando-lhe para o efeito, prazo razoável.

4. A determinação da Inspecção-Geral de Trabalho será precedida de parecer técnico, a solicitar a outros organismos competentes na matéria.

5. Em caso de contestação feita ao abrigo dos números anteriores, a SEPCE decidirá em recurso, ouvidos os Ministérios com competência na área da saúde e na área do sector de actividade ou empresa.

ARTIGO 162.º

(Comunicação dos acidentes e doenças; primeiros socorros)

1. O empregador é obrigado a declarar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais à autoridade competente, bem como a proceder ao seu registo.

2. Em caso de acidente de trabalho, no local de trabalho, o empregador é obrigado a prestar ao trabalhador os primeiros socorros e a proporcionar-lhe transporte adequado até ao mais próximo centro hospitalar onde possa ser tratado.

ARTIGO 163.º

(Consumo de bebidas alcoólicas)

1. Em nenhum local de trabalho é permitido durante as horas de serviço o consumo de bebidas alcoólicas.

2. No local de trabalho, fora das horas de trabalho, só é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nos locais destinados à refeição ou ao repouso dos trabalhadores.

3. Os trabalhadores que infringirem o disposto nos números anteriores podem ser punidos disciplinarmente e os empregadores que consentirem na prática das mesmas infracções ficam sujeitos a multa.

CAPÍTULO XI

DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

SECÇÃO I

PRINCÍPIOS GERAIS

ARTIGO 164.º

(Noção de convenção colectiva de trabalho)

1. A convenção colectiva de trabalho é um acordo escrito relativo às condições de trabalho, e de emprego, bem como às relações entre as partes outorgantes, celebrado entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores, ou uma ou várias organizações de empregadores e, por outro lado, uma ou várias associações sindicais de trabalhadores.

2. A convenção colectiva de trabalho compreende as seguintes espécies:

a) Contrato colectivo de trabalho, celebrado entre associações sindicais e associações de empregadores;

b) Acordo colectivo de trabalho, celebrado entre associações sindicais e dois ou mais empregadores para duas ou mais empresas;

c) Acordo de empresa, celebrado entre comités sindicais de empresa e um empregador, para uma só empresa.

ARTIGO 165.º

(Representação das partes)

1. As convenções colectivas serão negociadas e assinadas pelos representantes das associações sindicais dos trabalhadores e, conforme os casos, pelos representantes das associações de empregadores ou dos empregadores interessados.

2. Para efeitos do disposto do número anterior, só se consideram representantes legítimos:

a) Os membros dos comités sindicais de empresas e das associações sindicais com poderes bastantes para contratar;

b) Os portadores de mandato escrito conferido pelos comités sindicais, do qual constem expressamente poderes para contratar;

c) Os administradores, representantes ou mandatários dos empregadores, com poderes para contratar.

3. A revogação do mandato só é eficaz após comunicação à outra parte e à SEPCE.

ARTIGO 166.º

(Objecto vedado às convenções colectivas)

As convenções colectivas de trabalho não podem, nomeadamente:

a) Contrariar normas constitucionais;

b) Contrariar normas das convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pela República da Guiné-Bissau;

c) Contrariar normas legais imperativos;

d) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável de que o estabelecido por lei.

SECÇÃO II

DO ÂMBITO DE EFICÁCIA

SUBSECÇÃO I

Âmbito pessoal

ARTIGO 167.º

(A quem obrigam as convenções)

As convenções colectivas de trabalho obrigam os empregadores que as subscrevem e os membros das associações de empregdaores signatárias, bem como os trabalhadores que os comités sindicais signatários representam e os que sejam membros, das associações sindicais signatárias, quer das associações sindicais que sejam membros das associações sindicais signatárias.

ARTIGO 168.º

(Modificação subjectiva do empregador)

No caso de ocorrer modificação subjectiva do empregador nos termos do artigo 30.º, o novo empregador ficará obrigado a observar, até ao termo do respectivo prazo de vigência, a convenção colectiva de trabalho aplicável na empresa.

SUBSECÇÃO II

Âmbito temporal

ARTIGO 169.º

(Entrada em vigor)

As convenções colectivas de trabalho entram em vigor após o seu depósito no serviço competente.

ARTIGO 170.º

(Prazo de vigência)

1. As convenções colectivas de trabalho, são celebradas pelo prazo que delas constar, o qual não poderá ser superior a quatro anos nem inferior a dois anos, salvo no tocante a tabelas de retribuições mínimas, cujo prazo pode ter o limite mínimo de um ano.

2. As convenções colectivas mantêm-se em vigor até serem substituídas por outras convenções.

3. Ainda que depositadas e publicadas, as convenções colectivas de trabalho só podem entrar em vigor após decorrido o prazo de vigência obrigatória das convenções que pretendem alterar ou substituir.

ARTIGO 171.º

(Alteração das condições de trabalho)

1. As condições de trabalho fixadas por convenção colectiva de trabalho só podem ser reduzidas por nova convenção quando esta for globalmente mais favorável para os trabalhadores a quem se aplique.

2. O carácter globalmente mais favorável da nova convenção tem de constar expressamente no seu texto.

SECÇÃO III

DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

ARTIGO 172.º

(Início)

1. O processo de negociação inicia-se com a apresentação da proposta de celebração de uma convenção colectiva de trabalho.

2. A proposta deve ser reduzida a escrito e designará as entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras e, indicará a convenção que se pretende rever, sendo caso disso.

3. Das propostas, bem como da documentação que as apoia, serão enviadas cópias à SEPCE.

4. O início do processo de negociação não poderá ocorrer sem que se verifique vinte e, dez meses de vigência, consoante se trate, respectivamente de convenção colectiva, e, de tabela salarial mínima.

ARTIGO 173.º

(Resposta à proposta)

A resposta à proposta, que será reduzida a escrito e designará as entidades que a subscrevem em nome próprio ou em representação de outras, deverá ser dada nos trinta dias seguintes à recepção daquela.

ARTIGO 174.º

(Fundamentação da resposta e da proposta)

1. A proposta e a resposta serão obrigatoriamente fundamentadas.

2. A fundamentação deverá referir, nomeadamente o seguinte:

a) Evolução dos índices de preços de bens tidos como de primeira necessidade;

b) Evolução dos índices de produtividade e capacidade económica das empresas e sectores de actividades afins;

c) Condições de trabalho e salariais, praticadas em empresas e sectores de actividades afins;

d) Encargos resultantes directa e indirectamente do aumento das tabelas salariais.

ARTIGO 175.º

(Negociação)

1. As negociações propriamente ditas deverão ter início nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido acordado.

2. A SEPCE nomeará representante para acompanhar, estimular e apoiar tecnicamente as negociações, com respeito pela autonomia das partes.

3. As negociações obedecerão sempre ao princípio da boa fé.

ARTIGO 176.º

(Texto final das convenções)

O texto final das convenções colectivas de trabalho deverá referir obrigatoriamente:

a) A designação das entidades celebrantes;

b) O âmbito de eficácia;

c) A data da celebração.

SECÇÃO IV

DO DEPÓSITO E PUBLICAÇÕES

ARTIGO 177.º

(Depósito)

1. As convenções colectivas de trabalho serão entregues para depósito no serviço competente da SEPCE.

2. O depósito considera-se efectuado se não for recusado nos quinze dias subsequentes ao da recepção da convenção colectiva de trabalho.

3. O depósito só pode ser recusado nos seguintes casos:

a) Quando as convenções colectivas não contiverem qualquer dos elementos referidos no artigo anterio

b) Quando não forem acompanhadas dos títulos de represenação exigidos no artigo 165.º;

c) Quando não tenha decorrido ainda o prazo mínimo de vigência da convenção colectiva que se visa alterar ou substituir.

4. O despacho de recusa do depósito, fundamentado, é imediatamente notificado aos autorgantes.

5. Do despacho de recusa cabe recurso para o Presidente do Conselho de Estado, a interpor no prazo de trinta dias.

6. O depósito das convenções colectivas de trabalho não obsta a que as associações sindicais e de empregadores, bem como os trabalhadores e empregadores interessados, proponham acção judicial de invalidação das cláusulas das convenções que tenham por contrárias à lei.

ARTIGO 178.º

(Publicação)

As convenções colectivas de trabalho serão publicadas no «Boletim Oficial» após o depósito.

SECÇÃO V

DA EXTENSÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

ARTIGO 179.º

(Acordo de adesão)

1. As organizações sindicais, as associações de empegadores e os empregadores que não forem partes em convenções colectivas de trabalho, podem a elas aderir após a sua celebração.

2. Aos acordos de adesão aplicam-se as disposições referentes ao depósito e publicações das convenções colectivas.

ARTIGO 180.º

(Despacho de extensão)

1. Ouvidas as organizações sindicais e as associações de empregadores interessadas, bem como os ministérios da tutela do sector ou das empresas a abranger, pode a SEPCE determinar, por despacho, a extensão total ou parcial das convenções colectivas, a trabalhadores do mesmo sector económico a que aquelas convenções se aplicam, quando tais trabalhadores e empregadores não estejam por elas abrangidos.

2. O despacho de extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, podendo quanto às tabelas de remunerações mínimas determinar efeitos retroactivos à data de entrada em vigor da convenção colectiva que as estabelecem.

SECÇÃO VI

DOS CONFLITOS COLECTIVOS DE TRABALHO

SUBSECÇÃO I

Conflitos relativos à celebração ou revisão de convenções

ARTIGO 181.º

(Conciliação)

1. Os conflitos colectivos relativos à celebração ou revisão de uma convenção colectiva de trabalho

podem ser solucionados por conciliação, a efectuar pelo serviço respectivo da SEPCE.

2. A conciliação pode ser promovida em qualquer altura do processo negocial:

a) Por acordo das partes;

b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou revisão da convenção ou em qualquer outro caso conflituoso que entrave o andamento do processo negocial, mas depois de, nestas últimas situações, a parte promotora da conciliação ter avisado, por escrito, a outra parte, com a antecedência de oito dias.

ARTIGO 182.º

(Arbitragem)

1. Em qualquer altura do processo negocial podem as partes acordar em submeter a arbitragem os conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção de trabalho.

2. A arbitragem será efectuada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3. Não podem ser árbitros os administradores, representantes ou empregados das partes e, de uma maneira geral, todos os que tenham interesse financeiro directo nas entidades a abranger pela convenção, bem como os cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao segundo grau da linha colateral, adoptantes e adoptados daqueles.

4. Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito de obter das partes e de qualquer departamento estatal todas as informações que considerem necessárias.

5. A decisão arbitral será tomada por maioria e no prazo de quinze dias.

6. As decisões arbitrais não podem reduzir condições de trabalho estabelecidas, em anteriores convenções colectivas de trabalho aplicáveis às mesmas partes, salvo se fixarem tratamento global mais favorável.

7. A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos e está sujeita à mesma disciplina jurídica da convenção colectiva.

ARTIGO 183.º

(Despachos de regulamentação de trabalho)

1. Nos casos em que seja inviável o recurso ao despacho de extensão previsto no artigo 180.º, poderá ser emitido pelo Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Estado e Ministro da tutela ou responsável pelo sector de actividade, um despacho de regulamentação do trabalho, quando se verifique uma das seguintes circunstâncias:

a) Inexistência de organizações sindicais ou associações de empregadores;

b) Recusa reiterada de uma das partes em negociar;

c) Prática de actos ou manobras manifestamente dilatórias ou impeditivas do normal andamento do processo negocial.

2. Sempre que existam, as associações sindicais e os empregadores ou associações de empregadores interessadas, devem ser ouvidas no processo de elaboração do despacho de regulamentação de trabalho.

3. Nos casos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1, a SEPCE estimulará, previamente, uma tentativa de conciliação entre as partes, salvo se, quanto ao ponto em conflito, já tiver sido realizada tal tentativa.

4. Aplica-se aos despachos de regulamentação de trabalho o disposto no n.º 6 do artigo 182.º.

5. Os despachos de regulamentação entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, podendo quanto às tabelas de remunerações mínimas determinar efeitos retroactivos à data da cessação da vigência das tabelas da convenção colectiva cuja negociação não tenha sido possível.

ARTIGO 184.º

(Sucessão de convenção a despacho)

A entrada em vigor de uma convenção colectiva de trabalho aplicável ao âmbito de um despacho de regulamentação de trabalho faz cessar automaticamente a vigência deste relativamente aos trabalhadores e empregadores abrangidos pela convenção.

SUBSECÇÃO II

Conflitos relativos a aplicação das convenções

ARTIGO 185.º

(Comissão de conflitos)

1. As convenções colectivas de trabalho devem prever a constituição e funcionamento de comissões, formadas por igual número de representantes das partes, com competência para interpretar as suas disposições e integrar as suas lacunas.

2. As deliberações da comisssão, tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação da convenção respectiva, sendo também depositadas e publicadas.

3. A presidência das comissões caberá a um representante da SEPCE, sem direito a voto.

CAPÍTULO XII

DAS SANÇÕES PELA VIOLAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

ARTIGO 186.º

(Multas)

1. O empregador ficará sujeito à multa de cinco mil, a dez mil pesos guineenses, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, quando viole o disposto:

a) Nos artigos 7.º; 13.º; 21.º n.º 3; 22.º n.ºs 1, 3 e 6; 23.º; 34.º; 37.º; 38.º n.º 1;

b) No Capítulo III ou nos regimes criados ao abrigo das suas disposições;

c) Nos artigos 102.º; 103.º n.º 4; 104.º a 106.º; 109.º; 111.º; 112.º;

d) Na Secção III do Capítulo VI, nos casos de despedimento decididos com alegação de justa causa que venha a mostrar-se infundada, quando se prove dolo de empregador;

e) Nos artigos 132.º; 134.º n.º 2; 135.º n.º 2; 136.º n.º 2, 146.º a 148.º n.º 1; 153.º; 154.º; 155.º a 157.º; 161.º n.ºs 1 e 3; 162.º.

2. Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, os empregadores que violarem os preceitos das convenções colectivas de trabalho, são punidos com multa de três mil, a dez mil pesos guineenses por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, e, multa de trinta mil, a cento e vinte mil pesos guineenses, se a infracção respeitar a mais de vinte trabalhadores.

3. A violação dos quantitativos mínimos das tabelas legais ou convencionais de remunerações, sujeita a entidade empregadora a multa equivalente ao triplo da fixada no n.º 1 deste artigo.

ARTIGO 187.º

(Graduação das multas)

As multas serão graduadas em função da gravidade da infracção, da culpa do infractor e das possibilidades económicas deste.

ARTIGO 188.º

1. A reincidência será punida nos termos da legislação penal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. A multa aplicada à reincidência não será inferior ao dobro da multa aplicada pela anterior igual infracção.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

ARTIGO 189.

(Aplicação no tempo)

1. Ficam sujeitos ao regime constante deste diploma, quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes salvo, quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquela data.

2. Serão mantidas as condições de trabalho mais favoráveis decorrentes de cláusulas de contrato de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei.

ARTIGO 190.

(Revogação da legislação anterior)

1. A partir da data da entrada em vigor desta lei ficam revogadas todas as disposições legais contrárias ao que nela se estabelece.

2. É revogada nomeadamente:

a) Toda a legislação anterior a 24 de Setembro de 1973, contrária aos princípios da Constituição e à presente lei, em especial, o Diploma Legislativo n.º 1 509 de 26 de Maio de 1951, o Diploma Legislativo n.º 1 515 de 24 de Julho de 1961, o Código de Trabalho Rural, de 27 de Abril de 1962, o Diploma Legislativo n.º 1 874 de 20 de Maio de 1969;

b) A aplicação do Decreto n.º 55/75 de 17 de Outubro, ao trabalho prestado no âmbito da presente lei.

ARTIGO 191.º

(Direito de associação)

No prazo de noventa dias, a contar da data da entrada em vigor desta lei, será aprovada legislação sobre as associações sindicais e do empregadores.

ARTIGO 192.º

(Entrada em vigor)

Esta lei entra em vigor a partir de 1 de Maio de 1986.