



REPÚBLICA POPULAR DE ANGOLA
ASSEMBLEIA DO POVO

**LEI GERAL
DO TRABALHO
E
LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR**

IMPRESA NACIONAL - U. E. E. — 1982

LUCIO LARA



LEI GERAL DO TRABALHO
E
LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR

ÍNDICE

Lei Geral do Trabalho e Legislação Complementar

	Pág.
LEI N.º 6/81	9
CAPÍTULO I	
Princípios gerais... .. .	14
CAPÍTULO II	
A UNTA e os Sindicatos. Direito de participação dos trabalhadores na Direcção da economia... .. .	15
CAPÍTULO III	
Relação Jurídico-laboral	20
CAPÍTULO IV	
Organização do trabalho, direitos e deveres dos trabalhadores e disciplina laboral	31
CAPÍTULO V	
Acordo colectivo de trabalho	45
CAPÍTULO VI	
Formação profissional, promoção e avaliação	48
CAPÍTULO VII	
Salários	54
CAPÍTULO VIII	
Duração do trabalho, períodos de descanso e feriados	59
CAPÍTULO IX	
Protecção e higiene no trabalho e segurança social	64
	3

	Pág.
CAPÍTULO X	
Elevação das condições sociais e culturais dos trabalhadores	67
CAPÍTULO XI	
Trabalho da mulher	69
CAPÍTULO XII	
Do trabalho dos menores	72
CAPÍTULO XIII	
Resolução dos conflitos de trabalho	73
CAPÍTULO XIV	
Disposições finais e transitórias	74
RESOLUÇÃO N.º 12/81	79
Faltas ao trabalho	79
DECRETO N.º 88-A/81	83
CAPÍTULO I	
Âmbito de aplicação	84
CAPÍTULO II	
Ausências justificadas e remuneradas	84
CAPÍTULO III	
Ausências, justificadas ou não, com perdas de remuneração.	87
CAPÍTULO IV	
Ausências motivadas por doença ou acidente	88
CAPÍTULO V	
Faltas injustificadas — suas consequências	88
CAPÍTULO VI	
Disposições finais.	89
Anexo	90
DECRETO N.º 18/82	95
Protecção à maternidade	95
DECRETO N.º 21/82	103
Dos diminuídos físicos	103

	Pág.
DECRETO N.º 58/82.	109
Do trabalho de menores	109
Tabela	113
DECRETO N.º 61/82	117
CAPÍTULO I	
Âmbito de aplicação	117
CAPÍTULO II	
Duração dos períodos normais de trabalho ...	118
CAPÍTULO III	
Intervalo de descanso diário e semanal	119
CAPÍTULO IV	
Trabalho por turnos	122
CAPÍTULO V	
Horário de trabalho	124
CAPÍTULO VI	
Trabalho nocturno	125
CAPÍTULO VII	
Trabalho extraordinário	128
CAPÍTULO VIII	
Regime especial de duração do trabalho das mu- lheres e dos menores. Trabalho a tempo par- cial	133
CAPÍTULO XI	
Disposições finais e transitórias	134
ANEXO... ..	139

ASSEMBLEIA DO BRASIL

1964

LEI N.º 6/81

Aprova a Lei Geral do Trabalho

ARQUIVO L. LARA

ASSEMBLEIA DO POVO

Lei n.º 6/81

de 24 de Agosto

Entre as tarefas a levar a cabo na actual etapa da luta do povo angolano pelo Socialismo — a etapa da construção da Democracia Popular — assume particular importância a concretização da política laboral definida e aprovada pelo I Congresso do M. P. L. A.

No âmbito desta tarefa ocupa posição de relevo a revogação da legislação colonialista do trabalho ainda em vigor e a sua substituição por um instrumento jurídico, adaptado às novas condições económicas e sociais da República Popular de Angola, que estimule a organização do trabalho numa base científica, promova a defesa dos direitos dos trabalhadores e a constante melhoria das condições de vida e que, simultaneamente, contribua para o desenvolvimento de uma nova atitude perante o trabalho, tornada possível pela modificação das relações de produção e exigida pela necessidade imperiosa de elevar a produção e a produtividade, como única forma de obter a consolidação e o reforço das conquistas revolucionárias.

São estes os objectivos centrais da Lei Geral do Trabalho, em cuja elaboração participaram directa e amplamente as massas trabalhadoras através do debate público que precedeu a sua aprovação pelos órgãos legislativos do Estado.

A lei dá satisfação a um dos anseios mais profundos dos trabalhadores angolanos ao determinar a unificação do regime jurídico do trabalho, pondo termo à diversidade existente, contida nos três diplomas legais — Estatuto do Funcionalismo Ultramarino, Estatuto do Trabalho em Angola e Código do Trabalho Rural — que consagram o interesse colonialista na divisão dos trabalhadores para mais facilmente os explorar. A lei recusa, porém, qualquer tratamento demagógico desta questão, pelo que, ao estabelecer a identidade essencial de direitos e deveres para toda a actividade nacional, não ignora a especificidade que apresenta cada um dos grandes sectores desta actividade e dá uma resposta consequente e adaptada às características próprias de que se reveste a prestação de trabalho nos organismos do Estado, nas cooperativas, nas empresas estatais e nas empresas privadas.

O direito ao trabalho é garantido a todos os cidadãos. A plena efectivação deste direito fica a cargo do Estado, adiantando a lei algumas medidas concretas — proibição de qualquer tipo de discriminação, garantias de estabilidade no emprego, criação de sistemas permanentes de formação profissional. Será, porém, o cumprimento rigoroso e consciente do dever de trabalhar, que a este direito está intimamente ligado, o factor decisivo para que aquela meta possa ser atingida rápida e totalmente.

O decisivo papel que as massas trabalhadoras organizadas desempenham e continuarão a desempenhar no nosso processo revolucionário não é ignorado pela lei que consequentemente reconhece e consagra um importante conjunto de direitos colectivos: direito à organização, filiação e exercício da actividade sindical, incluindo o direito à contratação colectiva e à colaboração nas decisões que aos interesses dos trabalhadores digam respeito, bem como o direito à participação na direcção da economia.

Como regra geral para o estabelecimento da relação jurídico-laboral prevê-se a celebração do contrato de trabalho, dela apenas se exceptuando os cargos que

haja de ser preenchidos por nomeação. A Lei assegura aos trabalhadores a liberdade de estabelecer e fazer cessar a relação jurídico-laboral através de disposições que garantem com rigor e certeza a definição prévia das condições de trabalho e afastam, quanto à cessação, quaisquer comportamentos arbitrários ou unilaterais das entidades empregadoras. Neste último domínio, fora de circunstâncias imperativas, devidamente comprovadas, de organização e funcionamento de empresa, esta só poderá rescindir o contrato de trabalho nos casos de infracção disciplinar por tal modo grave que, objectivamente, não permita a subsistência da relação contratual.

Contribuir para que a execução do trabalho decorra de forma organizada, consciente e disciplinada é um dos objectivos centrais deste diploma. Nesse sentido é reconhecida a competência da direcção da empresa para dirigir a actividade dos trabalhadores e elaborar os necessários regulamentos internos. Tal competência é acompanhada, também neste plano, da participação dos trabalhadores que a lei incentiva a apresentar as sugestões, críticas e propostas que possam contribuir para maior eficácia no funcionamento de cada empresa.

Neste contexto, toda a infracção aos deveres de trabalho e às normas de disciplina assume o carácter de ofensa aos interesses e às decisões do colectivo da empresa e como tal deve ser pronta e rigorosamente sancionada pela direcção, à qual a Lei confere o poder disciplinar. No exercício deste poder a direcção deve agir com independência e firmeza mas também com absoluto respeito pelas garantias e direitos do trabalhador que a Lei consigna, de tal modo que a sua actuação constitua sempre um exemplo de defesa dos interesses da empresa e da economia nacional e de cumprimento da legalidade socialista.

Ainda no domínio do combate à violação dos deveres profissionais e à indisciplina, a Lei, considerando que os bens da empresa ainda que não integrem a propriedade social, como será o caso das empresas privadas, constituem meios indispensáveis ao desenvolvimento económico e à consequente elevação das condições de

vida do Povo, dispõe que todo o dano ocasionado nesses bens por motivo de infração disciplinar deve ser reparado pelos responsáveis: é o que a lei designa por responsabilidade material. E, porque em alguns casos a violação da disciplina envolve, se o acto for criminalmente punível, responsabilidade penal do trabalhador, a Lei esclarece que, além da aplicação da medida disciplinar, uma tal responsabilidade deve também ser exigida pelos órgãos competentes.

A Lei determina que os organismos do Estado e as empresas assegurem a formação profissional e considera esta actividade imprescindível para que a capacidade de cada trabalhador corresponda constantemente às exigências da ciência e da técnica indispensáveis à criação das bases materiais e técnicas da Democracia Popular e do Socialismo. Correspondendo àquelas exigências determina-se que o preenchimento de todos os postos de trabalho deve ser precedido da avaliação da qualificação dos trabalhadores que a eles se candidatem. Esta avaliação contribuirá, por outro lado, para o ordenamento salarial, para que se obtenha uma rigorosa correspondência entre o salário e o trabalho efectivamente prestado, eliminando os factores subjectivos que no capitalismo intervêm na determinação do salário, e que são a base da anarquia salarial herdada do colonialismo. No mesmo sentido a Lei consagra um sistema salarial que constitui o instrumento fundamental da materialização do princípio socialista que preside à determinação do salário: de cada um segundo a sua capacidade, a cada um segundo o seu trabalho.

Ao regular a duração do trabalho e os períodos de descanso, a Lei procura atingir um duplo objectivo: possibilitar a plena utilização da capacidade produtiva existente e assegurar o direito dos trabalhadores ao repouso que lhes permita não apenas restaurar as energias dispendidas, mas também uma efectiva participação nas demais actividades sociais, culturais e recreativas. Neste como em outros domínios a Lei visa contribuir para a formação e o desenvolvimento global da personalidade humana.

As condições em que o trabalho é prestado são também objecto de algumas disposições da Lei, relativas à higiene e protecção no trabalho, onde se aponta a necessidade de estudar e regulamentar pormenorizadamente esta matéria em cada um dos grandes sectores da actividade nacional, bem como os deveres dos trabalhadores e das empresas. Quanto à segurança social, domínio em que é particularmente grave a herança colonialista — imagem perfeita do desprezo e abandono a que eram votados os trabalhadores logo que a doença, o acidente ou a velhice os afastavam do trabalho — cabe ao Estado criar um sistema único de segurança social em cuja gestão os trabalhadores são chamados a participar.

Nos capítulos sobre o trabalho da mulher e dos menores evidencia-se a contribuição da Lei para a «luta contra qualquer discriminação da mulher e pela sua participação, cada vez mais efectiva, na vida social», através da consagração de algumas medidas que tornem, de facto, possível uma concreta integração da mulher na actividade produtiva. Aos menores, enquanto a extensão gradual do ensino obrigatório e gratuito não atingir o desenvolvimento que permita, generalizadamente, a combinação do estudo com a formação nos locais de trabalho até à maioridade, há que garantir-lhes condições especiais de trabalho que os defendam de qualquer arbitrariedade.

A Lei Geral do Trabalho constitui, no conjunto das suas disposições, um instrumento poderoso que permitirá novos avanços na edificação da sociedade liberta da exploração do homem pelo homem. Cumprir e fazer cumprir integralmente esta Lei é tarefa indeclinável do Estado e dos trabalhadores angolanos.

Para efeitos da aplicação da Lei Geral do Trabalho é utilizada a terminologia *empresa* que define o todo da unidade económica estatal, mista, privada ou cooperativa, bem como os organismos do Estado, às organizações de massas e outras organizações sociais que prosseguem uma actividade produtiva ou de serviços; e *centro de trabalho*, cada uma das sub-unidades de que se compõe o todo da empresa.

Nestes termos, ao abrigo da alínea b) do artigo 38.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade conferida pela alínea i) do artigo 53.º da mesma lei, a Assembleia do Povo decreta e eu assino e faço publicar o seguinte:

LEI GERAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

Princípios Gerais

ARTIGO 1.º

(Âmbito)

1. A Lei Geral do Trabalho aplica-se aos organismos do Estado, às empresas — estatais, mistas, privadas e cooperativas — bem como às organizações de massas e outras organizações sociais, todos denominados nesta Lei como empresas, e aos respectivos trabalhadores.

2. Para efeitos da presente Lei, entende-se por centro de trabalho, cada uma das sub-unidades de que se compõe o todo da empresa.

3. A Lei Geral do Trabalho aplica-se também aos cidadãos estrangeiros contratados para trabalhar na República Popular de Angola, sem prejuízo dos regimes especiais estabelecidos por lei ou em acordos bilaterais.

4. Os trabalhadores civis que prestem serviços em estabelecimentos militares, ficam sujeitos à presente lei, em tudo o que não contrarie o disposto nas leis militares, nem a disciplina a que estão submetidos nesses estabelecimentos.

5. A Lei Geral do Trabalho não se aplica aos associados das cooperativas, regendo-se as suas relações pelos respectivos estatutos.

ARTIGO 2.º

(Direito ao trabalho)

1. Todo o cidadão tem direito ao trabalho, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião ou origem étnica.

2. Os órgãos do Estado têm a obrigação de criar as condições necessárias para que cada cidadão ocupe um posto de trabalho de acordo com as suas capacidades.

3. Ao Ministério do Plano, em cooperação com o Ministério do Trabalho e Segurança Social e cada um dos Ministérios e Secretarias de Estado e a U. N. T. A., compete elaborar um plano de força de trabalho e salários integrando o Plano Nacional.

ARTIGO 3.º

(Dever social do trabalhador)

Todo o cidadão com idade e aptidão física e mental para o trabalho, tem o dever de trabalhar com eficiência, disciplina e dignidade para o desenvolvimento do País.

CAPÍTULO II

A U.N.T.A. e os Sindicatos. Direito de Participação dos Trabalhadores na Direcção da Economia

SECÇÃO I

Da U. N. T. A. e dos Sindicatos

ARTIGO 4.º

(Direito sindical)

1. Em conformidade com os princípios constitucionais é assegurado a todos os trabalhadores o direito de se organizarem em sindicatos.

2. É igualmente assegurado a todos os trabalhadores o livre exercício da actividade sindical, de acordo com a lei e os estatutos dos sindicatos.

3. A U. N. T. A., Central Sindical Angolana, organiza, dirige e representa o conjunto dos sindicatos, dinamizando o cumprimento das respectivas tarefas em cada etapa da Revolução, sob a orientação do MPLA-Partido do Trabalho.

ARTIGO 5.º

(Atribuições dos sindicatos)

1. Aos sindicatos, como legítimos representantes dos trabalhadores, cabe velar pelos interesses e direitos destes, designadamente no que respeita à organização

da produção, condições de trabalho e de vida, em ordem a obter uma constante melhoria da sua existência material e cultural.

2. Os sindicatos colaboram e participam, a nível dos organismos do Estado e das empresas, na elaboração e controlo do cumprimento dos planos de desenvolvimento económico e social, na gestão racional dos recursos e na direcção da economia.

3. Os sindicatos, sob a orientação do MPLA-Partido do Trabalho e em estreita colaboração com os organismos económicos, organizam e estimulam a emulação socialista e colaboram activamente no fortalecimento da disciplina do trabalho e da produção.

4. Aos sindicatos compete acordar com as direcções da empresa, as condições especiais de trabalho, celebrando acordos colectivos de trabalho, e, simultaneamente, controlar a forma como são aplicadas e respeitadas as disposições da legislação laboral e de protecção do trabalho.

ARTIGO 6.º

(Colaboração entre os sindicatos, o Estado e as empresas)

Tendo em vista criar aos sindicatos condições adequadas ao cumprimento das respectivas tarefas, ser-lhes-á garantido:

— Pelos órgãos do Estado, a todos os níveis, uma estreita colaboração, nomeadamente no tocante às questões de política social e salarial e da legislação e justiça laborais.

— Pelas direcções da empresa, uma colaboração constante e os meios necessários, dentro das possibilidades materiais existentes, ao exercício das suas atribuições, designadamente as do órgão sindical da empresa.

ARTIGO 7.º

(Protecção da actividade sindical)

1. Os membros de todo o órgão sindical não podem ser prejudicados, de qualquer forma, por causa do exercício efectivo dos seus cargos.

2. A rescisão, a qualquer título, do contrato de trabalho com membros de órgãos sindicais não é permitida sem a aprovação da direcção sindical competente, idêntica autorização sendo exigida para o caso de transferência de empresa, ou de local de trabalho.

ARTIGO 8.º

(Relações entre os sindicatos e o Estado)

Lei especial regulará as relações entre os sindicatos e o Estado.

SECÇÃO II

Do direito de participação dos trabalhadores na direcção da economia

ARTIGO 9.º

(Princípios gerais)

1. Sob as condições do Poder Revolucionário, os trabalhadores exercem o seu direito de participação na direcção da economia, fundamentalmente através dos órgãos democráticos e revolucionários do Estado e dos órgãos constituídos para esse efeito nas empresas.

2. A participação dos trabalhadores na direcção das empresas é materializada através das organizações partidária e sindical.

3. Além da forma indirecta prevista no número anterior, o direito de participação nas empresas é ainda exercido directamente pela respectiva assembleia de trabalhadores.

ARTIGO 10.º

(Participação dos trabalhadores nas empresas)

1. Nas empresas estatais os trabalhadores exercem o direito de participação através das respectivas organizações partidária e sindical, cabendo-lhes, designadamente:

- a) Colaborar na preparação do plano para a empresa, analisando os respectivos projectos e propondo as alterações convenientes;

- b) Controlar, periodicamente, o cumprimento do plano da empresa e apresentar sugestões tendentes a melhorar a sua execução;
- c) Propor medidas que contribuam para o aumento da produção e da produtividade do trabalho e verificar as condições de protecção e higiene em que este é prestado;
- d) Gerir o fundo social da empresa, em colaboração com o director;
- e) Apresentar propostas com vista à elevação do nível cultural e educacional e à formação profissional dos trabalhadores e dar parecer sobre as que lhes forem apresentadas sobre estas matérias;
- f) Pronunciar-se sobre os recursos humanos da empresa e a formação, avaliação, reclassificação e promoção dos trabalhadores;
- g) Velar pelo cumprimento da legislação e dos acordos colectivos de trabalho;
- h) Actuar de forma a melhorar a disciplina e a conseguir o aproveitamento integral da jornada de trabalho.

2. Nas empresas mistas e privadas os trabalhadores exercem o direito de participação, através da organização sindical, com vista a defender os seus direitos e assegurar a produção. Para tanto, os órgãos sindicais da empresa ou, na sua falta, os órgãos sindicais competentes têm, nomeadamente, o direito de:

- a) Exercer a sua influência de modo a conseguir o aproveitamento integral e o desenvolvimento da capacidade produtiva, bem como o aumento da produção e da produtividade do trabalho;
- b) Acordar as condições de trabalho e decidir da utilização dos fundos sociais existentes;
- c) Verificar o cumprimento da lei e acordos colectivos de trabalho;
- d) Obter todos os esclarecimentos, incluindo a apresentação de documentos necessários ao controlo da integração destas empresas nos objectivos da Reconstrução Nacional.

ARTIGO 11.º

(Assembleia de trabalhadores nas empresas estatais)

1. Nas empresas estatais cabe à respectiva assembleia de trabalhadores:

- a) Analisar os projectos de plano da empresa, velando, em especial, por que este preveja o pleno aproveitamento da capacidade produtiva, a redução dos custos e a eliminação de desperdícios de materiais;
- b) Verificar periodicamente o grau de realização do plano e o nível de produtividade e disciplina dos trabalhadores;
- c) Analisar e aprovar os projectos de acordo colectivo de trabalho, bem como controlar o seu cumprimento.

2. As propostas e sugestões tendentes ao aperfeiçoamento e melhor execução do plano da empresa, aprovadas em assembleias de trabalhadores, devem ser analisadas pela direcção e, posteriormente, remetidas aos gabinetes de plano competentes.

3. A direcção da empresa deve prestar à respectiva assembleia de trabalhadores, informações e esclarecimentos sobre a forma como o plano está a ser realizado e sobre o cumprimento do acordo colectivo de trabalho.

ARTIGO 12.º

(Assembleia de trabalhadores das empresas mistas e privadas)

1. Nas empresas mistas e privadas cabe à respectiva assembleia de trabalhadores:

- a) Apresentar e analisar propostas de aumento da produção;
- b) Verificar o cumprimento das tarefas da produção e o estado e nível da organização do trabalho;
- c) Analisar e aprovar os projectos de acordo colectivo de trabalho, e controlar o respectivo cumprimento.

2. As deliberações da assembleia de trabalhadores serão submetidas à direcção da empresa, que as apreciará, informando o órgão sindical competente das medidas adoptadas.

3. A direcção da empresa deve informar a assembleia de trabalhadores sobre o cumprimento das tarefas da empresa e do acordo colectivo de trabalho.

CAPÍTULO III

Relação Jurídico-Laboral

SECÇÃO I

Do estabelecimento da relação jurídico-laboral

ARTIGO 13.º

(Conteúdo da relação jurídico-laboral)

A relação jurídico-laboral tem por conteúdo os direitos e deveres dos trabalhadores e das empresas, estabelecidos em conformidade com a presente lei e outra legislação aplicável.

ARTIGO 14.º

(Fontes da relação jurídico-laboral)

A relação jurídico-laboral estabelece-se por contrato de trabalho ou por nomeação.

ARTIGO 15.º

(Nomeação)

1. A lei determina os casos em que a relação jurídico-laboral se estabelece por nomeação.

2. O trabalhador será nomeado através de um diploma de provimento, onde conste a indicação do cargo, o salário e a data de início de funções, devendo uma via do título ser entregue ao trabalhador e outra arquivada no seu processo individual.

ARTIGO 16.º

(Conteúdo do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho confere ao trabalhador um posto de trabalho, em conformidade com a legislação vigente e os acordos colectivos de trabalho.

2. O contrato de trabalho obriga o trabalhador a cumprir as tarefas acordadas e a observar a disciplina laboral.

3. O contrato de trabalho obriga a empresa a atribuir ao trabalhador as tarefas acordadas, a pagar-lhe um salário segundo o seu trabalho, a criar todas as condições para que possa atingir elevados resultados com o seu trabalho.

ARTIGO 17.º

(Forma do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e celebrado em quatro vias, uma das quais será obrigatoriamente entregue ao trabalhador.

2. A falta de forma escrita presume-se imputável à empresa e não afecta a validade do contrato de trabalho.

3. O Ministério do Trabalho e Segurança Social elaborará o modelo do contrato individual de trabalho.

ARTIGO 18.º

(Cláusulas do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho deve conter as seguintes cláusulas:

- a) O nome completo e a residência habitual dos contratantes;
- b) O tempo de duração;
- c) A especificação do objecto do contrato;
- d) O montante, forma e período de pagamento do salário;
- e) As condições de prorrogação, de modificação e rescisão do contrato;
- f) O posto de trabalho a que se destina o trabalhador, com indicação do qualificador;
- g) As condições de protecção do trabalho;
- h) O local da execução do trabalho;
- i) O lugar e a data da celebração do contrato.

ARTIGO 19.º

(Duração do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado.

2. Na falta de forma escrita ou de cláusula sobre a duração, o contrato presume-se celebrado por tempo indeterminado, excepto no caso previsto no número 2 do artigo 21.º.

ARTIGO 20.º

(Contrato de trabalho por tempo indeterminado)

1. O contrato de trabalho por tempo indeterminado é o que se celebra por período de tempo ilimitado.

2. No contrato por tempo indeterminado haverá um período experimental de 60 dias, salvo se outra coisa for convencionada por escrito.

3. Se, durante o período experimental, o trabalhador se não adaptar nem mostrar capacidade para o desempenho do posto de trabalho, poderá o contrato ser rescindido sem mais formalidades, além da comunicação por escrito dos motivos da rescisão.

ARTIGO 21.º

(Contrato de trabalho por tempo determinado)

1. O contrato de trabalho por tempo determinado não poderá ser celebrado por prazo superior a três anos.

2. Considera-se contrato de trabalho por tempo determinado aquele em que as tarefas ou actividade que constituem o seu objecto sejam de natureza temporária, embora não reduzido a escrito ou sendo omissa a cláusula sobre a duração.

ARTIGO 22.º

(Nulidade do contrato de trabalho)

1. É nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho cujo objecto seja contrário aos interesses da economia nacional ou se oponha ao processo revolucionário angolano.

2. São igualmente nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que contrariem disposições imperativas da lei.

ARTIGO 23.º

(Nulidade parcial e suprimento das cláusulas nulas)

1. A nulidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo se a parte viciada não puder suprir-se e não for possível, sem ela, realizar os fins que os contraentes se propuseram ao celebrá-lo.

2. As cláusulas feridas de nulidade consideram-se supridas pelo regime estabelecido nos preceitos aplicáveis das leis do trabalho.

ARTIGO 24.º

(Regime da invalidade)

1. A nulidade do contrato de trabalho pode ser declarada a todo o tempo pelos órgãos de justiça laboral, oficiosamente ou a pedido de qualquer interessado, do Ministério do Trabalho e Segurança Social e dos sindicatos.

2. A anulabilidade só pode ser invocada pelas pessoas em cujo interesse a lei a estabelece e no prazo de seis meses.

3. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produzirá os efeitos de um contrato válido se chegar a ser executado e durante todo o tempo em que estiver em execução.

4. Em tudo o que não seja especialmente regulado pela presente lei, aplicar-se-á o regime da invalidade previsto na lei civil.

SECÇÃO II

Da modificação da relação jurídico-laboral

ARTIGO 25.º

(Transferência temporária para novo posto de trabalho)

1. A empresa poderá transferir o trabalhador, por tempo determinado, dentro ou fora do centro de trabalho, para novo posto de trabalho, quando em cir-

cunstâncias de carácter excepcional seja necessário evitar a paralisação da produção ou do serviço ou um grave prejuízo para a economia nacional e ainda, quando seja necessário eliminar as suas consequências.

2. Sendo o trabalhador transferido para um posto de trabalho de maior valorização, receberá o salário correspondente.

3. Sendo o trabalhador transferido para um posto de trabalho de menor valorização, receberá o salário do anterior posto de trabalho, se for pago a tempo, ou o salário médio dos últimos seis meses, se for pago por rendimento.

4. O trabalhador regressará ao seu posto de trabalho logo que cessem as razões da sua transferência.

ARTIGO 26.º

(Transferência definitiva para novo posto de trabalho)

Sendo o trabalhador colocado noutra posto de trabalho de inferior qualificação e salário, no caso e nas condições do artigo 35.º, número 1., receberá, nos dois primeiros meses, o salário anterior e a partir do terceiro mês o salário correspondente ao novo posto de trabalho.

ARTIGO 27.º

(Incapacidade do trabalhador)

Sempre que o trabalhador não revele ou, por qualquer causa, veja diminuída a capacidade física ou mental necessária ao desempenho das tarefas para que foi contratado ou nomeado, poderá ser transferido para outro posto de trabalho da empresa, sem prejuízo do disposto na Secção III do Capítulo VI, sobre a avaliação.

ARTIGO 28.º

(Permuta)

1. Sempre que dois trabalhadores, de comum acordo e autorizados pela empresa, trocarem de posto de trabalho, celebrar-se-á com cada um deles, em anexo ao respectivo contrato, o conveniente aditamento.

2. No caso do número anterior os trabalhadores receberão o salário do posto de trabalho que passarem a ocupar, mantendo-se inalteradas, salvo estipulação em contrário, as restantes cláusulas do contrato.

SECÇÃO III

Da suspensão da relação jurídico-laboral

ARTIGO 29.º

(Suspensão da relação jurídico-laboral)

1. A relação jurídico-laboral considera-se suspensa nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que lhe não seja imputável, e este impedimento se prolongue por mais de um mês, nomeadamente:

- a) Durante a prestação do serviço militar;
- b) Durante o período de requisição por um organismo estatal ou por uma organização social para desempenho de cargo de direcção ou confiança;
- c) Durante o período em que o trabalhador se encontrar provisoriamente privado de liberdade e à disposição dos órgãos judiciais ou de instrução criminal competentes;
- d) Em virtude de doença ou acidente;
- e) Durante o cumprimento de pena de privação de liberdade até um ano.

2. Durante o período referido no número anterior cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação de trabalho, mantendo-se, no entanto, os deveres de lealdade e respeito mútuos.

3. A suspensão inicia-se, mesmo antes de decorrido um mês, logo que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4. O trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho, devendo apresentar-se na empresa logo que o impedimento cesse ou, no caso de serviço militar, no prazo máximo de trinta dias.

5. Tornando-se certo que o impedimento é definitivo a relação jurídico-laboral extingue-se-á nos termos do artigo 39.º.

6. O disposto neste artigo não obsta à extinção do contrato por tempo determinado que atinja o seu termo durante o período de suspensão.

SECÇÃO IV

Da extinção da relação jurídico-laboral

ARTIGO 30.º

(Causas da extinção da relação jurídico-laboral)

A relação jurídico-laboral extingue-se pela cessação do contrato de trabalho ou por exoneração.

ARTIGO 31.º

(Exoneração)

1. A nomeação pode ser revogada mediante aviso prévio ao trabalhador, com trinta dias de antecedência.

2. Em caso de exoneração, deverá o trabalhador ser contratado para outro posto de trabalho da mesma empresa, de acordo com a sua qualificação técnico-profissional e com as suas aptidões e condições particulares.

3. Quando, por inexistência de posto de trabalho disponível, for impossível contratar o trabalhador nos termos do número anterior, a empresa deverá participar o facto ao centro de emprego competente.

4. Não se aplica o disposto nos números anteriores no caso de extinção da relação jurídico-laboral motivada pela medida disciplinar de demissão.

ARTIGO 32.º

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão por iniciativa da empresa, com ou sem aviso prévio;

5. Tornando-se certo que o impedimento é definitivo a relação jurídico-laboral extinguir-se-á nos termos do artigo 39.º.

6. O disposto neste artigo não obsta à extinção do contrato por tempo determinado que atinja o seu termo durante o período de suspensão.

SECÇÃO IV

Da extinção da relação jurídico-laboral

ARTIGO 30.º

(Causas da extinção da relação jurídico-laboral)

A relação jurídico-laboral extingue-se pela cessação do contrato de trabalho ou por exoneração.

ARTIGO 31.º

(Exoneração)

1. A nomeação pode ser revogada mediante aviso prévio ao trabalhador, com trinta dias de antecedência.

2. Em caso de exoneração, deverá o trabalhador ser contratado para outro posto de trabalho da mesma empresa, de acordo com a sua qualificação técnico-profissional e com as suas aptidões e condições particulares.

3. Quando, por inexistência de posto de trabalho disponível, for impossível contratar o trabalhador nos termos do número anterior, a empresa deverá participar o facto ao centro de emprego competente.

4. Não se aplica o disposto nos números anteriores no caso de extinção da relação jurídico-laboral motivada pela medida disciplinar de demissão.

ARTIGO 32.º

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão por iniciativa da empresa, com ou sem aviso prévio;

- c) Rescisão por iniciativa do trabalhador, com ou sem aviso prévio;
- d) Caducidade.

ARTIGO 33.º

(Cessação por mútuo acordo)

1. A empresa e o trabalhador podem a qualquer momento fazer cessar o contrato de trabalho, seja qual for a duração deste, por mútuo acordo.

2. O acordo revogatório deve constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3. São aplicáveis a este acordo todas as disposições legais sobre a validade do contrato de trabalho.

ARTIGO 34.º

(Rescisão por iniciativa da empresa com aviso prévio)

1. A empresa pode rescindir o contrato de trabalho com aviso prévio, comunicando-o por escrito ao trabalhador, no caso e nas condições do artigo seguinte.

2. O prazo de aviso prévio é no mínimo de trinta dias, sendo possível estabelecer no contrato de trabalho prazos até três meses.

ARTIGO 35.º

(Condições da rescisão com aviso prévio)

1. A empresa poderá rescindir o contrato de trabalho com aviso prévio quando se verifique a extinção do posto de trabalho em virtude de medidas técnicas e organizativas, apenas no caso de não existir na empresa outro posto, ainda que de menor qualificação e salário, em que o trabalhador possa e aceite ser colocado.

2. A comunicação do aviso prévio especificará as razões que determinam a rescisão.

3. A rescisão do contrato de trabalho no caso previsto no número 1., não pode concretizar-se sem o parecer prévio e favorável do órgão sindical da empresa ou, quando este não exista, do órgão sindical competente.

4. A empresa deverá, quando da rescisão do contrato nos termos dos números anteriores, dar conhecimento do facto ao centro de emprego competente, que dará prioridade à colocação do trabalhador.

ARTIGO 36.º

(Rescisão por iniciativa da empresa sem aviso prévio)

1. A empresa só poderá rescindir o contrato sem aviso prévio no caso de grave violação da disciplina laboral, verificada nos termos previstos na Secção III do Capítulo IV.

2. A comunicação será feita por escrito contendo especificadamente os factos que motivaram a rescisão.

ARTIGO 37.º

(Rescisão por iniciativa do trabalhador com aviso prévio)

O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, por tempo indeterminado, com aviso prévio, devendo comunicá-lo por escrito à empresa no prazo fixado pelo número 2., do artigo 34.º.

ARTIGO 38.º

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem aviso prévio)

1. O trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio sempre que a empresa viole gravemente direitos e garantias estabelecidos por lei, acordo colectivo ou contrato, em especial nos casos seguintes:

- a) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador, nomeadamente a falta de pagamento do salário;
- b) Ofensa à sua honra ou dignidade;
- c) Recusa repetida a cumprir as normas de protecção e higiene no trabalho.

2. O trabalhador não poderá exercer o direito previsto no número anterior sem prévia comunicação ao órgão sindical competente.

ARTIGO 39.º

(Caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Em virtude de condenação do trabalhador, por sentença transitada em julgado, a pena de privação de liberdade superior a um ano;
- c) Pela incapacidade para o trabalho total e definitiva do trabalhador;
- d) Com o encerramento definitivo da empresa;
- e) Com a reforma do trabalhador;
- f) Com a morte do trabalhador.

2. No caso da alínea d) do número anterior, o trabalhador tem direito às indemnizações previstas no artigo seguinte.

ARTIGO 40.º

(Indemnização nos casos de rescisão por iniciativa da empresa com aviso prévio)

1. Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho nos termos e pelos motivos previstos nos artigos 34.º e 35.º, o trabalhador tem direito a receber as indemnizações dos números seguintes.

2. Sendo o contrato por tempo indeterminado o trabalhador, caso permaneça desempregado nesse período, receberá respectivamente 100%, 75% e 50% do seu salário no primeiro, segundo e terceiro meses contados da data da rescisão.

3. Sendo o contrato por tempo determinado e ocorrendo a rescisão dentro dos 3 meses anteriores ao termo ajustado, o trabalhador, caso permaneça desempregado nesse período, receberá a totalidade dos salários que receberia se o contrato durasse até ao seu termo.

4. Sendo o contrato por tempo determinado e ocorrendo a rescisão mais de 3 meses antes do termo ajustado, o trabalhador, caso permaneça desempregado nes-

se período, receberá, respectivamente 100% e 75% do seu salário no primeiro e segundo meses e 50% nos três meses seguintes.

ARTIGO 41.º

(Casos especiais de protecção contra a rescisão do contrato de trabalho)

1. Aos membros de qualquer órgão sindical é assegurada a protecção prevista no artigo 7.º.

2. A rescisão, por qualquer forma, do contrato de trabalho dos antigos combatentes e dos combatentes diminuídos físicos necessita de prévia aprovação da estrutura provincial do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

3. Nos casos do número anterior, tratando-se de rescisão com aviso prévio é de dois meses no mínimo o prazo a observar pela empresa.

ARTIGO 42.º

(Reclamação da rescisão com ou sem aviso prévio)

O trabalhador poderá recorrer ou reclamar da rescisão, com ou sem aviso prévio, do contrato de trabalho, para o órgão de justiça laboral competente, no prazo de 15 dias, contados da data da recepção da respectiva comunicação.

SECÇÃO V

Do emprego

ARTIGO 43.º

(Obrigações das empresas)

As empresas são obrigadas, salvo nos casos previstos na lei, a comunicar ao centro de emprego competente as suas necessidades de força de trabalho, bem como o estabelecimento ou extinção de toda e qualquer relação jurídico-laboral.

ARTIGO 44.º

(Obrigações dos trabalhadores)

Todos os candidatos a emprego, maiores de 18 anos, deverão proceder à sua inscrição no centro de emprego da área da sua residência.

SECÇÃO VI

Legislação complementar

ARTIGO 45.º

(Legislação complementar)

Legislação complementar regulará a matéria prevista neste capítulo.

CAPÍTULO IV

Organização do Trabalho, Direitos e Deveres dos Trabalhadores e Disciplina Laboral

SECÇÃO I

Da organização do trabalho

ARTIGO 46.º

(Competência da direcção da empresa)

1. As atribuições da empresa em matéria de organização do trabalho são exercidas pela sua direcção de harmonia com as disposições legais e o respectivo estatuto.

2. Para a realização das atribuições da empresa, a direcção dispõe do poder de:

- a) Dirigir a actividade dos trabalhadores, através de instruções e ordens de cumprimento obrigatório;
- b) Elaborar e pôr em vigor regulamentos de trabalho e outros regulamentos internos.

ARTIGO 47.º

(Atribuições da empresa)

1. Cabe, em geral, à empresa organizar o trabalho de maneira a contribuir de modo positivo para o desenvolvimento económico e social planificado do País, velando pelo aumento progressivo da produção e da produtividade, e das condições de trabalho, bem como pela elevação do nível material, técnico e cultural dos trabalhadores.

2. Cabe, em especial, à empresa:

- a) Organizar o trabalho de acordo com o nível de desenvolvimento alcançado e as carac-

terísticas do processo tecnológico, com o objectivo de aproveitar com eficiência a capacidade produtiva da empresa, bem como as aptidões e conhecimentos dos trabalhadores;

- b) Definir e determinar claramente as tarefas dos trabalhadores, bem como esclarecê-los e fornecer-lhes as necessárias instruções;
- c) Tomar as medidas adequadas para que o trabalho seja prestado nas melhores condições, designadamente de protecção e higiene, de acordo com a legislação vigente e os acordos colectivos;
- d) Elaborar e introduzir, conjuntamente com os trabalhadores, normas de trabalho e outros indicadores para avaliar o rendimento do trabalho, de acordo com a legislação vigente e os acordos colectivos de trabalho;
- e) Elaborar planos de formação profissional e adoptar as medidas necessárias à sua execução;
- f) Recolher e considerar as críticas, sugestões e propostas dos trabalhadores relativas à organização do trabalho;
- g) Adoptar as medidas necessárias para assegurar a disciplina na empresa.

ARTIGO 43.º

(Regulamentos de trabalho nas empresas)

1. Com vista à organização do trabalho e à consolidação da disciplina laboral, as empresas estatais e mistas deverão elaborar regulamentos internos de trabalho, de acordo com as disposições legais.

2. O regulamento de trabalho determinará, de acordo com as condições concretas da empresa, os direitos e deveres dos dirigentes e responsáveis da empresa, bem como dos restantes trabalhadores, no que se refere a uma boa organização do trabalho e à manutenção da disciplina.

3. O regulamento de trabalho deverá ser elaborado pela direcção da empresa com a participação dos trabalhadores e órgão sindical competente.

4. As empresas privadas poderão ser obrigadas, quando a sua importância o justifique, a elaborar regulamentos de trabalho, nos termos dos números 2. e 3. deste artigo.

5. Cabe ao Ministério do Trabalho e Segurança Social estabelecer orientações para a elaboração dos regulamentos de trabalho para as empresas estatais, mistas e privadas.

ARTIGO 49.º

(Regulamento de trabalho nos organismos do Estado)

Os organismos da administração do Estado elaborarão, com a participação do sindicato competente, os regulamentos de trabalho necessários ao seu funcionamento.

ARTIGO 50.º

(Publicidade dos regulamentos)

Os regulamentos de trabalho referidos nos artigos anteriores, deverão ser publicados, de forma a que os trabalhadores possam ter conhecimento adequado do seu conteúdo.

SECÇÃO II

Dos direitos e deveres dos trabalhadores

ARTIGO 51.º

(Direitos dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores têm direito:

- a) A manterem o posto de trabalho enquanto exista, não podendo o respectivo contrato ser alterado ou rescindido senão pelas causas e segundo o procedimento estabelecido na lei;
- b) A receberem com pontualidade o salário correspondente ao seu posto de trabalho;
- c) A serem tratados com respeito, amizade e consideração tanto pela direcção como pelos restantes trabalhadores da empresa;

- d) A não serem obrigados a prestar trabalho extraordinário, senão quando necessidades imperiosas da produção ou serviço o determinarem;
- e) À higiene e segurança no trabalho;
- f) A disporem de condições propícias ao aumento do rendimento do seu trabalho;
- g) À formação profissional, à capacitação técnica e à elevação do seu nível social, cultural e de instrução geral;
- h) A serem indemnizados em caso de acidente de trabalho ou doença profissional e, de uma maneira geral, a segurança social;
- i) Ao descanso de harmonia com as normas reguladoras dos períodos diário e semanal de trabalho e das férias anuais;
- j) A todos os demais benefícios decorrentes do respectivo contrato, dos acordos colectivos de trabalho, dos regulamentos da empresa, da presente lei e das restantes disposições legais aplicáveis.

ARTIGO 52.º

(Distinções)

1. Os trabalhadores que obtenham resultados de trabalho considerados excepcionais e excelentes e observem de maneira exemplar a disciplina laboral serão distinguidos com ordens e medalhas honoríficas, que deverão ser distribuídas em datas significativas.

2. As empresas que se tenham destacado no cumprimento do Plano Nacional e na emulação socialista serão distinguidas com a entrega de bandeiras honoríficas.

3. Compete aos sindicatos atribuir aos trabalhadores e às empresas, que se distinguirem na execução dos planos de emulação socialista, os estímulos morais e materiais previstos nos respectivos regulamentos.

4. Os prémios ou outros estímulos materiais concedidos aos trabalhadores nos termos do número anterior serão suportados pelo fundo social das empresas.

5. As distinções atribuídas aos trabalhadores serão registadas no respectivo processo individual.

6. Os trabalhadores que tenham sido distinguidos deverão ter preferência na frequência de cursos de formação profissional.

ARTIGO 53.º

(Deveres dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores estão obrigados a cumprir escrupulosamente os deveres laborais determinados na presente lei e em outras disposições legais, bem como nos regulamentos de trabalho das empresas.

2. Os trabalhadores têm, em especial, os seguintes deveres:

- a) Prestar o trabalho segundo a quantidade e qualidade requeridas, aproveitando plenamente o tempo de trabalho e a capacidade produtiva da empresa;
- b) Comparecer assídua e pontualmente ao trabalho;
- c) Proteger os bens da empresa e os resultados da produção contra qualquer danificação, destruição ou perda;
- d) Cumprir escrupulosamente as regras sobre protecção e higiene no trabalho e prevenção de incêndios;
- e) Manter relações de camaradagem, entreajuda e respeito mútuo com todos os trabalhadores;
- f) Cumprir e executar as ordens e instruções dos dirigentes e dos responsáveis da empresa;
- g) Guardar sigilo profissional e os segredos da produção ou do serviço.

SECÇÃO III

Da disciplina laboral

ARTIGO 54.º

(Conteúdo da disciplina laboral)

A disciplina laboral constitui uma base decisiva para a organização do trabalho e o bom funcionamento

da empresa e expressa-se pela actuação consciente dos trabalhadores na observância e no cumprimento dos seus deveres de trabalho e no desenvolvimento de relações de cooperação e camaradagem, de ajuda e respeito mútuo, sob as condições do poder democrático e popular.

ARTIGO 55.º

(Poder disciplinar)

Compete à direcção da empresa aplicar medidas disciplinares aos trabalhadores que culposamente infringirem os seus deveres.

ARTIGO 56.º

(Infracção disciplinar)

1. Considera-se infracção disciplinar o comportamento do trabalhador que culposamente viole os seus deveres de trabalho.

2. Constitui, nomeadamente, infracção disciplinar:

- a) O não cumprimento do horário de trabalho;
- b) A falta de comparência ao trabalho, sem justificação válida;
- c) A ausência do centro ou do posto de trabalho, durante as horas de serviço, sem autorização do superior hierárquico;
- d) A falta de respeito para com os superiores hierárquicos ou de estes para com os seus subordinados e para com os companheiros de trabalho ou terceiros;
- e) A diminuição repetida e injustificada do rendimento normal do trabalho determinado pelas normas técnicas e tecnológicas do posto de trabalho;
- f) A injúria, a ameaça ou ofensa corporal aos superiores hierárquicos ou destes aos seus subordinados, aos companheiros de trabalho ou a terceiros;
- g) A desobediência às ordens e instruções dos superiores hierárquicos;

- h) A quebra do sigilo profissional e dos segredos da produção e dos serviços a que o trabalhador esteja obrigado por lei ou regulamento da empresa;
- i) A destruição, danificação ou deterioração dos bens da empresa;
- j) O desvio e o uso não autorizado de bens da empresa;
- k) O não cumprimento das normas e regulamentos da empresa;
- l) O liberalismo e a negligência que demonstrem falta de interesse pelo trabalho e pelo cumprimento dos seus deveres, quer desses factos tenha resultado ou não prejuízo para os serviços ou para terceiros.

ARTIGO 57.º

(Infracções disciplinares graves)

1. A infracção disciplinar considera-se grave sempre que a sua prática seja repetida, occasiona prejuízos sérios ou, por qualquer outra forma, ponha em risco a subsistência da relação jurídico-laboral.

2. Constitui, nomeadamente, infracção disciplinar grave:

- a) O incumprimento do horário de trabalho ou a ausência não autorizada da empresa no período de trabalho, mais de cinco vezes por mês;
- b) A falta injustificada ao trabalho por mais de dois dias em cada mês;
- c) A desobediência repetida a ordens ou instruções dos superiores hierárquicos;
- d) A quebra do sigilo profissional ou do segredo da produção e dos serviços, em caso de prejuízos graves para a empresa ou para os interesses gerais do Estado;
- e) A danificação dos bens da empresa que occasiona a redução ou interrupção do processo produtivo ou prejuízo grave para a empresa;

- f) A embriaguês ou o estado de drogado, e o consumo ou posse de droga no posto de trabalho ou na empresa;
- g) O furto, o roubo, o abuso de confiança, a burla e outras fraudes praticadas na empresa ou durante a realização do trabalho;
- h) O suborno, activo e passivo, e a corrupção;
- i) A negligência indesculpável que mostre falta de zelo pelo serviço desde que deste facto resultem prejuizos para o serviço ou para terceiros.

ARTIGO 58.º

(Medidas disciplinares)

1. Em caso de infracção disciplinar, aplicar-se-ão as seguintes medidas disciplinares:

- a) Admoestação privada não registada;
- b) Admoestação privada registada;
- c) Admoestação perante a assembleia de trabalhadores;
- d) Transferência temporária dentro do mesmo centro de trabalho para outro posto imediatamente inferior, se o houver, com o salário do novo posto, até três meses. Não existindo esse posto, para qualquer outro com o salário correspondente;
- e) Transferência temporária, dentro do mesmo ou para outro centro de trabalho para o posto de trabalho imediatamente inferior se o houver ou, não existindo, para qualquer outro, de três a seis meses com o salário correspondente;
- f) Despedimento sem aviso prévio.

2. Sendo a transferência temporária susceptível de causar prejuizos graves à empresa, as medidas disciplinares impostas ao abrigo das alíneas d) e e) do presente artigo, poderão ser substituídas por multa nunca superior à diferença entre o salário do posto de trabalho do trabalhador sancionado e o equivalente ao posto de trabalho imediatamente inferior, pelo tempo que durar a medida de transferência aplicada.

3. Não havendo na empresa nenhum posto de categoria inferior ao do trabalhador sancionado, as medidas disciplinares das alíneas *d)* e *e)* do mesmo artigo serão substituídas por multa nunca superior a 20 por cento do respectivo salário, a estabelecer nos limites de tempo fixados nas citadas alíneas.

4. Em caso de infracção disciplinar grave serão aplicadas as medidas disciplinares referidas nas alíneas *e)* e *f)* do n.º 1.

5. A infracção disciplinar considerada grave poderá, todavia, de harmonia com o grau de culpa do infractor, os resultados da violação e as circunstâncias em que esta ocorreu, aplicar-se a título excepcional qualquer outra medida disciplinar prevista neste artigo.

6. Todas as medidas disciplinares aplicadas, excepto a referida na alínea *a)* do n.º 1. serão registadas no processo individual do trabalhador.

7. As medidas disciplinares das alíneas *d)*, *e)* e *f)* serão publicadas na empresa.

ARTIGO 59.º

(Graduação das medidas disciplinares)

1. Na determinação das medidas disciplinares deverão ser consideradas e ponderadas todas as circunstâncias em que a infracção foi cometida. Para além da gravidade da infracção disciplinar e da sua repetição, deverão ser considerados, em especial, o grau de culpa, a situação económica e a reputação do trabalhador e a influência educativa que tenha sido exercida sobre ele.

2. A medida disciplinar de despedimento só deve ser aplicada quando, perante as circunstâncias do caso concreto, se mostrar impossível manter a relação de trabalho.

ARTIGO 60.º

(Procedimento disciplinar)

1. A aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo a de admoestação privada não registada, dependerá da prévia instauração de processo disciplinar que deverá ser escrito.

2. Ao trabalhador arguido será obrigatoriamente dada a possibilidade de se fazer ouvir e de se pronunciar sobre os factos que lhe sejam atribuídos, assegurando-se-lhe os meios e o tempo razoavelmente necessário à apresentação da sua defesa.

3. A empresa deverá proceder às diligências necessárias ao apuramento da verdade, podendo os trabalhadores da empresa ser chamados a participar no esclarecimento dos factos e na apreciação das circunstâncias relativas à pessoa do arguido.

4. A empresa, sempre que haja razões que o justifiquem, poderá suspender preventivamente o trabalhador, pelo prazo de duração do processo disciplinar, sem prejuízo do pagamento pontual do respectivo salário.

5. A instauração do procedimento disciplinar deverá ser comunicada ao órgão sindical competente, ao qual, concluído o processo, deverá obrigatoriamente ser solicitado parecer, que será dado no prazo de 5 dias.

6. O processo disciplinar deverá decorrer por forma a que o infractor adquira consciência da sua culpa e da gravidade da falta cometida e a produzir efeito educativo sobre ele e os restantes trabalhadores, criando em todos a ideia da necessidade da observância e do respeito da disciplina laboral.

ARTIGO 61.º

(Prazos)

1. O processo disciplinar deverá ser instaurado no prazo de 15 dias a contar da data em que a direcção da empresa teve conhecimento seguro da infracção e concluído no máximo de dois meses.

2. A infracção disciplinar prescreverá no prazo de um ano a contar da data em que teve lugar.

3. Aplicar-se-ão os prazos de prescrição da lei penal, quando a infracção disciplinar constituir crime e só com a sentença transitada em julgado for possível obter o conhecimento de que o arguido a praticou.

ARTIGO 62.º

(Nulidade do procedimento disciplinar)

1. A nulidade ou a inexistência do processo disciplinar, quando obrigatório, determinam a nulidade absoluta e insuprível da medida disciplinar aplicada.

2. A falta de audiência do arguido, salvo quando esta for impossível, o não cumprimento do prazo determinado para o início do processo disciplinar e do disposto no n.º 5 do artigo 60.º, determinam a nulidade do processo disciplinar.

ARTIGO 63.º

(Recurso das medidas disciplinares)

1. O trabalhador tem o direito de interpor recurso das medidas disciplinares que lhe forem aplicadas, para o órgão de justiça laboral competente, excepto no caso de admoestação privada não registada.

2. O prazo de interposição do recurso é de 15 dias, contados a partir da data em que o trabalhador tome conhecimento por escrito da medida disciplinar aplicada.

ARTIGO 64.º

(Independência da acção penal)

1. As medidas disciplinares previstas na presente lei aplicar-se-ão sem prejuízo da responsabilidade penal do trabalhador, quando a violação da disciplina laboral constituir simultaneamente acto criminalmente punível.

2. Se, todavia, for absolvido por sentença do tribunal, o trabalhador tem o direito de requerer a revisão da decisão que o puniu disciplinarmente pelo mesmo facto, ao órgão de justiça laboral competente.

3. Se for concedida a revisão e alterada ou anulada a punição deverá o trabalhador ser indemnizado em conformidade com os prejuízos que sofreu.

ARTIGO 65.º

(Reabilitação)

1. O trabalhador punido considerar-se-á reabilitado se não tiver cometido novas infracções:

- a) No prazo de um ano a seguir à aplicação da medida disciplinar, se esta for alguma das

previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 do artigo 58.º da presente lei;

b) No prazo de dois anos após a aplicação da medida disciplinar, se esta for a prevista na alínea e) do mesmo artigo.

2. Em casos excepcionais, as direcções de empresa e os órgãos sindicais de comum acordo poderão solicitar ao órgão de justiça laboral a reabilitação do trabalhador, antes de expirados os prazos constantes do número anterior.

ARTIGO 66.º

(Regime disciplinar dos trabalhadores nomeados)

Os trabalhadores providos por nomeação ficam sujeitos a regime disciplinar próprio.

SECÇÃO IV

Da responsabilidade material

ARTIGO 67.º

(Conteúdo da responsabilidade material)

1. O trabalhador que, por infracção dos seus deveres de trabalho, danificar ou destruir instalações, máquinas, equipamentos, ferramentas, ou outros meios de trabalho ou de produção ou, por qualquer outra forma, culposamente causar danos materiais à empresa constitui-se na obrigação de a indemnizar pelos prejuízos que causar.

2. A indemnização será constituída, em princípio, por uma prestação em dinheiro, sem prejuízo, todavia, da possibilidade de o trabalhador responsável proceder ele próprio à reparação ou ao conserto total ou parcial.

ARTIGO 68.º

(Responsabilidade por danos causados voluntariamente)

1. O trabalhador que, voluntariamente, causar danos em bens da empresa, responderá por eles na sua totalidade, sem prejuízo da responsabilidade criminal que no caso couber.

2. Se o dano for cometido por vários trabalhadores, a sua responsabilidade é solidária, podendo a empresa reclamar o total da indemnização de um só ou exigi-la de todos e de cada um, na proporção que for determinada.

ARTIGO 69.º

(Responsabilidade por danos causados involuntariamente)

1. O trabalhador que, involuntariamente, danificar ou destruir bens da empresa ou lhes causar danos materiais, só responderá pela indemnização do prejuízo directo que a empresa vier a sofrer.

2. A indemnização referida no número anterior não poderá ultrapassar o montante do salário mensal do trabalhador responsável.

3. O prejuízo será, todavia, reparado na totalidade:

- a) Se o dano for ocasionado pela perda de ferramentas, equipamentos ou utensílios recebidos pelo trabalhador para seu uso exclusivo, assim como do dinheiro, bens ou valores por que seja responsável por causa das funções que desempenha;
- b) No caso de danos causados por trabalhador drogado ou em estado de embriaguês;
- c) Em caso de acidente de trânsito, provocado por excesso de velocidade, manobras perigosas ou, de uma maneira geral, culpa grave do condutor.

4. Sendo o dano involuntário cometido por vários trabalhadores, cada um deles responderá pelo prejuízo causado, em conformidade com o modo e a extensão da sua participação e o grau de culpa, não podendo a empresa reclamar a totalidade da indemnização a um só.

5. No caso do número anterior, presumem-se iguais as culpas dos trabalhadores responsáveis.

ARTIGO 70.º

(Reclamação da indemnização por responsabilidade material)

1. A indemnização deverá ser reclamada junto do órgão de justiça laboral competente e prescreve no prazo de dois anos, contados da data da ocorrência.

2. Sempre que o dano seja superior a Kz 25.000.00, a competência para conhecer da responsabilidade defer-se aos tribunais, de harmonia com as regras da responsabilidade civil e do processo comum, salvo se o trabalhador declarar, por escrito, que prefere que o caso seja decidido pelos órgãos de justiça laboral.

3. Se os actos, que estão na origem do dano, constituírem crime e for instaurado procedimento criminal o pedido de indemnização deverá ser deduzido no respectivo processo, nos termos da lei em vigor.

4. Havendo acordo entre o trabalhador responsável e a empresa sobre o montante da indemnização ou acerca da modalidade de reparação do dano, deve esse acordo ser reduzido a escrito e submetido à homologação do órgão de justiça laboral da empresa.

ARTIGO 71.º

(Renúncia à indemnização)

1. A empresa poderá renunciar à indemnização devida por danos materiais involuntários, quando o comportamento anterior do responsável, as circunstâncias em que os factos ocorreram e, em especial, a pequena extensão e consequências dos danos o justificarem.

2. Poderá ainda a empresa renunciar ao pagamento do que faltar para integral liquidação da dívida, sempre que, estando já paga uma parte substancial, o trabalhador se destacar pela sua conduta exemplar, do ponto de vista da disciplina laboral e da moral socialista e dê garantias de cumprimento, no futuro, dos seus deveres de trabalho.

3. A renúncia e as razões dela deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador.

CAPÍTULO V

Acordo Colectivo de Trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 72.º

(Conceito)

1. Acordo colectivo de trabalho é o acordo celebrado entre a direcção da empresa e o organismo sindical competente, com vista a regular e consolidar a relação laboral, estabelecida entre a empresa e os trabalhadores, e a obter o cumprimento dos direitos e deveres de ambas as partes.

2. No acordo colectivo as partes assumem, em especial, o compromisso de dar execução aos planos económicos traçados e de se empenhar no aumento da produção e da produtividade, no desenvolvimento do País e no melhoramento das condições de vida, materiais e culturais dos trabalhadores.

ARTIGO 73.º

(Bases gerais dos acordos colectivos)

A U.N.T.A., através dos sindicatos nacionais, e os órgãos competentes do governo estabelecerão previamente, para cada sector da actividade, os princípios e bases gerais a que deverá obedecer a celebração dos acordos colectivos de trabalho, bem como os níveis a que poderão ser celebrados.

ARTIGO 74.º

(Formalidades da celebração)

1. Os acordos colectivos de trabalho são celebrados anualmente, entre a direcção da empresa e o órgão sindical competente, reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes.

2. A aprovação pela assembleia de trabalhadores e a assinatura das partes são requisitos indispensáveis para que o acordo colectivo possa entrar em vigor.

3. A direcção da empresa e os representantes sindicais devem assegurar e organizar a participação dos trabalhadores na elaboração dos acordos colectivos de trabalho, bem como promover a máxima divulgação do respectivo texto.

ARTIGO 75.º

(Vigência e alterações)

1. Os acordos colectivos de trabalho indicarão a data da sua entrada em vigor e tempo de duração, bem como a forma e prazo de denúncia, modificação e revisão.

2. Os acordos colectivos de trabalho deverão ser celebrados, pelo menos, dois meses antes da data marcada para a sua entrada em vigor.

ARTIGO 76.º

(Extensão dos acordos colectivos)

Os efeitos dos acordos colectivos de trabalho, uma vez celebrados, serão extensivos a todos os trabalhadores da empresa.

ARTIGO 77.º

(Regulamentação)

O Ministério do Trabalho e Segurança Social, em colaboração com a U N. T. A., traçará orientações e directrizes gerais relativas à celebração, ao conteúdo e à forma dos acordos colectivos de trabalho, tendo em conta as diferenças existentes entre as empresas estatais, mistas e privadas.

SECÇÃO II

Do conteúdo dos acordos colectivos

ARTIGO 78.º

(Conteúdo)

1. Os acordos colectivos de trabalho regulam, em geral, os direitos e os deveres dos trabalhadores e da direcção da empresa e estabelecem as obrigações de uns e outros em relação ao plano de produção ou serviços, bem como as medidas necessárias ao seu efectivo cumprimento.

2. Os acordos colectivos de trabalho deverão, em princípio e sem prejuízo do que em cada caso determinarem as condições específicas de cada ramo ou sector de actividade, prever e regular, em especial:

- a) O compromisso de cumprir o plano de trabalho mensal, semanal e diário, de acordo com a qualidade e quantidade requeridas para cada posto de trabalho e segundo as possibilidades e as condições da empresa;
- b) O horário de trabalho, os períodos diários e semanal de descanso e a forma de organização e prestação do trabalho nocturno e por turnos, de harmonia com o que for estabelecido por lei;
- c) As condições gerais de remuneração, em relação às formas e sistemas de pagamento aplicáveis à actividade realizada dentro de cada ramo ou sector;
- d) Os aumentos nas tarifas da escala, quando justificados por situações excepcionais, nomeadamente as características geográficas, o clima e outras condições, desfavoráveis ao trabalho e à vida, sempre que os aumentos não sejam proibidos por lei;
- e) O plano, os programas e as iniciativas que digam respeito ao gozo das férias dos trabalhadores da empresa;
- f) O plano de formação profissional;
- g) A relação dos postos de trabalho da empresa a preencher por nomeação;
- h) As medidas a tomar sobre protecção e higiene no trabalho;
- i) As formas de assegurar e controlar a disciplina no trabalho;
- j) A organização do trabalho, de forma a evitar perdas de tempo, o desperdício de materiais, a danificação e o desgaste desnecessários dos instrumentos de trabalho;
- k) O compromisso de emulação socialista.

SECÇÃO III

Da modificação e controlo do cumprimento dos acordos colectivos

ARTIGO 79.º

(Suspensão de cláusulas)

1. Sempre que alguma cláusula do acordo colectivo não seja considerada conforme à legislação em vigor ou não possa ser cumprida, poderão os outorgantes, ouvidos o ministério e o sindicato nacional competentes, acordar na sua suspensão, dando conhecimento dessa decisão à assembleia de trabalhadores da empresa.

2. Cabe à assembleia de trabalhadores propor as modificações necessárias, por forma a que a cláusula se ajuste à lei ou o cumprimento se torne possível.

ARTIGO 80.º

(Formalidades da modificação)

O regime e as formalidades da modificação dos acordos colectivos de trabalho são os estabelecidos para a sua celebração.

ARTIGO 81.º

(Controlo do cumprimento dos acordos colectivos)

1. O controlo do cumprimento dos acordos colectivos de trabalho é efectuado pela assembleia de trabalhadores, que reunirá periodicamente para esse fim.

2. A direcção da empresa prestará contas do cumprimento das obrigações que lhe são impostas pelo acordo colectivo de trabalho, sempre que o órgão sindical competente lho solicite.

CAPÍTULO VI

Formação Profissional, Promoção e Avaliação

SECÇÃO I

Da formação profissional

ARTIGO 82.º

(Princípios)

1. Deverão ser criados sistemas eficientes de formação profissional inspirados na ideologia do proletariado que contribuam para o reforço de Direcção da

classe operária, correspondam às condições da economia nacional e ao progresso da ciência e tecnologia e promovam o aumento da produção e da produtividade em todos os domínios.

2. Serão responsáveis pela formação profissional os organismos do Estado e as direcções das empresas em colaboração com a U. N. T. A. e os Sindicatos.

ARTIGO 83.º

(Conteúdo da formação profissional)

1. A formação profissional deverá transmitir aos trabalhadores, conhecimentos sistemáticos, dotando-os das capacidades necessárias ao exercício das profissões dos diversos sectores da produção e serviços.

2. A formação profissional dos operários não se limitará à sua especialização, mas visará, tanto quanto possível, proporcionar os conhecimentos indispensáveis que possibilitem o seu acesso a cargos de direcção.

3. A formação profissional deverá ser acompanhada com medidas que visem o desenvolvimento da consciência socialista dos trabalhadores.

ARTIGO 84.º

(Nomenclatura das profissões)

O Ministério do Trabalho e Segurança Social, em colaboração com o Ministério da Educação e o Ministério e sindicato de cada ramo, compilará uma nomenclatura das profissões contendo o qualificador, o período de formação profissional e o tipo de diploma e respectiva equivalência.

ARTIGO 85.º

(Centros ou escolas de formação)

1. Cada um dos Ministérios, Secretarias de Estado ou alguns destes organismos em conjunto criarão e desenvolverão no âmbito respectivo com o apoio dos Ministérios da Educação e do Trabalho e Segurança Social centros ou escolas de formação profissional para as profissões de importância prioritária.

2. Em todas as empresas do ramo produtivo que empreguem mais de 200 trabalhadores dever-se-á criar um sector encarregado da formação profissional.

3. Nas empresas do ramo produtivo com menos de 200 trabalhadores, bem como nas empresas de serviços, dever-se-á apoiar e estimular todas as iniciativas ligadas à formação profissional.

ARTIGO 86.º

(Plano anual de formação profissional e alfabetização)

1. Deverão ser estabelecidos planos anuais de formação profissional em todas as empresas.

2. As direcções das empresas, com o apoio dos organismos competentes, deverão tomar medidas para garantir a alfabetização dos trabalhadores.

ARTIGO 87.º

(Legislação complementar)

Legislação complementar regulará a matéria da presente secção.

SECÇÃO II

Da promoção

ARTIGO 88.º

(Conceito)

1. Considera-se promoção a colocação do trabalhador em posto de trabalho de categoria superior e a que corresponda salário mais elevado.

2. A promoção deverá ser registada pela forma devida no contrato de trabalho.

3. A promoção efectuar-se-á sempre em função do resultado da avaliação do trabalhador.

ARTIGO 89.º

(Quando tem lugar a promoção)

A promoção dos trabalhadores terá lugar sempre que, existindo postos de trabalho vagos, seja necessário preenchê-los.

SECÇÃO III

Da avaliação

ARTIGO 90.º

(Conceito e fins)

1. A avaliação consiste na verificação, segundo regras previamente estabelecidas, da aptidão e requisitos de qualificação que o trabalhador deve possuir para ocupar determinado posto de trabalho.

2. A avaliação tem por fim garantir a ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores que reúnam as condições adequadas e contribuir para o ordenamento salarial.

ARTIGO 91.º

(Factores a ter em conta na avaliação)

1. Na avaliação de cada trabalhador dever-se-á ter em conta a situação da empresa e do ramo de actividade e, ainda, os seguintes factores:

- a) Nível de qualificação, conhecimentos e capacidade do trabalhador;
- b) Atitude do trabalhador perante o trabalho e a disciplina;
- c) Antiguidade do trabalhador na empresa.

2. A qualificação prática obtida pelo trabalhador deverá sempre ser tida em conta na respectiva avaliação.

ARTIGO 92.º

(Categorias ocupacionais a que se aplica o sistema de avaliação)

O sistema de avaliação aplicar-se-á às categorias ocupacionais seguintes:

- Operário;
- Técnico;
- Trabalhador de administração e de serviços.

ARTIGO 93.º

(Quando tem lugar a avaliação)

A avaliação tem lugar nos casos seguintes:

- a) Quando seja necessário preencher postos de trabalho vagos;

- b) Quando, sob proposta da direcção da empresa e ouvido o órgão sindical competente, se pretenda averiguar os motivos da ineficácia ou baixo rendimento de um trabalhador;
- c) Sempre que um trabalhador possua qualificação diferente da requerida para o posto de trabalho que ocupa;
- d) Por decisão dos órgãos de justiça laboral.

ARTIGO 94.º
(Comissão de avaliação)

1. Em cada empresa em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores, será constituída uma comissão de avaliação, composta por três elementos.

2. Nas empresas com número elevado de trabalhadores poderão ser criadas várias comissões, em princípio uma para cada cem trabalhadores.

3. As empresas com menos de vinte e cinco trabalhadores agrupar-se-ão, para efeitos de avaliação e mediante acordo das direcções e órgãos sindicais respectivos, com outras empresas na base da afinidade da produção ou serviços e da proximidade geográfica.

4. Poderão ainda as empresas com menos de vinte e cinco trabalhadores recorrer às comissões de avaliação constituídas em outras empresas, quando se verificarem as condições previstas no número anterior.

ARTIGO 95.º
(Composição da comissão de avaliação)

A comissão de avaliação será composta pelos elementos seguintes:

- a) O responsável pela empresa ou o responsável pelo órgão dos recursos humanos ou do pessoal, que presidirá;
- b) Um membro do órgão sindical competente, designado por este;
- c) Um trabalhador qualificado do departamento, sector, secção ou turno a que pertence o trabalhador a ser avaliado, designado pela direcção da empresa ou centro de trabalho.

ARTIGO 96.º

(Periodicidade da avaliação)

As comissões farão avaliações anuais, em datas previamente fixadas, sem prejuízo de avaliações extraordinárias a realizar nos casos de preenchimento urgente dos postos de trabalho vagos ou de decisão dos órgãos de justiça laboral.

ARTIGO 97.º

(Resultado da avaliação)

A comissão elaborará uma lista com a classificação obtida pelos trabalhadores submetidos à avaliação, devendo tanto a lista como os demais resultados das reuniões ser registados em acta.

ARTIGO 98.º

(Trabalhadores aprovados)

1. Os trabalhadores aprovados pela comissão de avaliação preencherão os postos de trabalho vagos, os que venham a vagar ou que sejam criados de novo, pela ordem de classificação obtida.

2. As empresas são obrigadas, sempre que seja necessário preencher qualquer vaga, a consultar a lista ou listas referidas no artigo anterior, e só na falta de trabalhadores que reúnam as condições exigidas poderão recorrer a elementos estranhos à empresa.

ARTIGO 99.º

(Trabalhadores reprovados)

1. Se um trabalhador reprovar na prova de avaliação referente ao posto de trabalho que ocupa, a comissão fixar-lhe-á um prazo para que adquira os conhecimentos necessários à sua permanência no mesmo posto.

2. Se em posterior avaliação reprovar de novo, proceder-se-á à sua mudança para outro posto de trabalho compatível com a sua qualificação, passando a receber o salário correspondente.

ARTIGO 100.º

(Regulamento da avaliação)

O Ministério do Trabalho e Segurança Social, em coordenação com a U. N. T. A., regulamentará toda a matéria relacionada com a avaliação.

ARTIGO 101.º
(Trabalhadores excluídos da avaliação)

Os trabalhadores promovidos em data anterior à da entrada em vigor da presente lei não estão sujeitos a prestar provas de avaliação, salvo se, por não concordarem com o procedimento adoptado para a sua promoção, expressamente o requererem, ou em caso de manifesta incapacidade profissional.

CAPÍTULO VII

Salários

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 102.º
(Determinação do salário)

1. O salário dos trabalhadores é determinado pelo princípio básico socialista, de cada um segundo a sua capacidade, a cada um segundo o seu trabalho.

2. O salário estabelece-se de acordo com o princípio da lei económica da distribuição segundo o rendimento do trabalho. O montante do salário é determinado pela qualificação requerida ou necessária à complexidade das tarefas, o cumprimento das normas, e de outros índices de trabalho, bem como pelo tempo de trabalho prestado.

3. Todos os trabalhadores, em condições contratuais idênticas, têm direito a receber salário igual por trabalho igual, independentemente da idade, sexo, nacionalidade, raça ou religião.

ARTIGO 103.º
(Composição do salário)

O salário é composto por todos ou alguns dos seguintes **elementos**:

- a) Tarifas por complexidade;
- b) Tarifas por condições anormais;
- c) Adicionais previstos por lei.

ARTIGO 104.º

(Regulamentos salariais)

Os regulamentos salariais, tanto os gerais como os de ramo, serão elaborados centralizadamente pelo Governo, através do Ministério do Trabalho e Segurança Social, em coordenação com a U. N. T. A. ou com o sindicato e o ministério do respectivo ramo de actividade.

SECÇÃO II

Do sistema salarial

ARTIGO 105.º

(Elementos do sistema salarial)

O sistema salarial é constituído por uma escala, tarifas, qualificadores de ocupações e formas e sistemas de pagamento.

ARTIGO 106.º

(Escala)

1. A escala é constituída por grupos, que estabelecem os graus de complexidade dos postos de trabalho e por coeficientes, que exprimem a relação quantitativa entre o grupo a que corresponde o menor grau de complexidade e os restantes.

2. A escala referida no número anterior constará de decreto do Conselho de Ministros.

ARTIGO 107.º

(Tarifas)

1. As tarifas determinam a parte fundamental do salário que o trabalhador recebe pelo trabalho realizado numa determinada unidade de tempo e podem ser por complexidade e por condições anormais de trabalho.

2. As tarifas por complexidade pagam a qualidade do trabalho.

3. As tarifas por condições anormais variam de acordo com as condições em que o trabalho é realizado.

ARTIGO 108.º

(Qualificadores de ocupações)

Os qualificadores de ocupações descrevem as tarefas próprias de cada posto de trabalho, indicam os

requisitos de qualificação necessários ao seu desempenho e determinam o grupo da escala que lhe corresponde de acordo com a sua complexidade.

ARTIGO 109.º

(Categorias ocupacionais)

De acordo com a natureza e a responsabilidade do trabalho, consideram-se as categorias ocupacionais seguintes:

1. TRABALHADOR DE ADMINISTRAÇÃO E DE SERVIÇOS — É todo o trabalhador cuja actividade laboral não concorre directamente para a produção e que executa uma função administrativa ou serviço, sob a orientação e controlo directos de um superior.

2. OPERÁRIO — É todo o trabalhador que directa ou indirectamente, através dos meios de trabalho, modifica ou transforma os objectos de trabalho, que facilita o funcionamento dos meios de produção e muda de lugar tanto o produto acabado como os meios ou os objectos de trabalho.

3. TÉCNICO — É todo o trabalhador que com base numa determinada formação académica ou prática de nível básico, médio ou superior, aplica conhecimentos ou métodos técnico-científicos para resolver problemas tecnológicos, económicos, sociais, agrícolas, industriais, ou desenvolve tarefas técnicas relacionadas com a investigação e com o desenvolvimento da prática científica.

4. a) RESPONSÁVEL — É todo o trabalhador que planifica, organiza, orienta e decide, sob responsabilidade própria e nos limites das suas atribuições, as actividades das unidades estruturais ao nível de direcção ou inferior.

b) DIRIGENTE — É todo o trabalhador que planifica, organiza, orienta e decide, sob responsabilidade própria e nos limites das suas atribuições, as actividades das unidades estruturais de nível superior à direcção.

ARTIGO 110.º

(Formas e sistemas de pagamento)

1. As formas de pagamento permitem remunerar a quantidade de trabalho realizado, de acordo com o tempo dispendido na sua execução ou com os resultados obtidos.

2. Às duas formas de pagamento, a tempo e por rendimento, correspondem diversos sistemas de pagamento que serão regulamentados nos termos do artigo 104.º.

ARTIGO 111.º

(Salários especiais)

Em casos e situações excepcionais para certos postos de trabalho que exijam um tratamento salarial específico, o Governo poderá aprovar, sob proposta do Ministério do Trabalho e Segurança Social, salários especiais.

ARTIGO 112.º

(Condições extra-qualificatórias)

O Governo poderá aplicar incrementos da tarifa por complexidade sempre que se torne necessário, em relação a certos postos e centros de trabalho, ramos de actividade e sectores económicos.

ARTIGO 113.º

(Pagamento do salário)

1. O pagamento do salário pode ser mensal, quinzenal ou semanal, conforme o que for determinado no acordo colectivo de trabalho, nos regulamentos internos da empresa ou em legislação complementar, e deve ser efectuado até ao último dia do período a que se refere.

2. O salário deve ser satisfeito no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, durante as horas normais de trabalho.

3. No acto do pagamento do salário, a empresa deve entregar ao trabalhador uma cópia do recibo.

ARTIGO 114.º
(Descontos no salário)

1. É vedado à empresa proceder a compensações ou efectuar quaisquer descontos no salário do trabalhador.
2. O disposto no número anterior não se aplica:
 - a) Aos descontos a favor do Estado ou de outra entidade, previstos por lei que autorize a sua dedução pela empresa, e às multas aplicadas como medida disciplinar;
 - b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à empresa, quando haja transitado em julgado a decisão que as liquidou ou tenha sido homologado o acordo sobre o seu pagamento voluntário;
 - c) Aos adiantamentos por conta do salário, amortizações de empréstimos, pagamento de refeições ou de outros bens fornecidos pela empresa ao trabalhador, nos casos e condições previstos nos acordos colectivos de trabalho ou regulamentos internos.
3. Os descontos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior não podem, no seu conjunto, exceder 1/6 do salário.

SECÇÃO III

Dos estímulos materiais e da remuneração acessória

ARTIGO 115.º
(Estímulos materiais)

1. Com vista à realização e superação do plano, ao aumento da produtividade e a incentivar a prestação do trabalho em determinadas regiões geográficas, poderão ser criados prémios ou outros estímulos materiais.
2. Os tipos de prémios e as condições da sua concessão serão estabelecidos por decreto e regulados nos acordos colectivos de trabalho.

ARTIGO 116.º

(Remuneração acessória)

1. Os trabalhadores que, no cumprimento das suas tarefas, forem obrigados a realizar um acréscimo de despesas, designadamente no caso de deslocação em serviço do seu local de trabalho, terão direito a receber uma remuneração acessória.

2. O regime das remunerações a pagar aos trabalhadores, nos termos deste artigo, é definido e regulamentado pelo Governo.

CAPÍTULO VIII

Duração do trabalho, períodos de descanso e feriados

SECÇÃO I

Da duração do trabalho

ARTIGO 117.º

(Período semanal de trabalho)

1. O período normal de trabalho semanal é fixado em 44 horas.

2. A duração semanal do trabalho prestado em condições particularmente penosas ou nocivas à saúde, será fixada em legislação especial.

ARTIGO 118.º

(Período diário de trabalho)

1. O período normal de trabalho diário constará dos acordos colectivos de trabalho ou dos regulamentos internos das empresas, em conformidade com as disposições legais.

2. A jornada de trabalho deverá ser distribuída de forma a permitir o cumprimento das tarefas das empresas e a satisfazer as necessidades tecnológicas, observando-se, em qualquer caso, as normas de protecção e higiene no trabalho.

3. O período normal de trabalho diário nos organismos do Estado será estabelecido por decreto do Conselho de Ministros.

ARTIGO 119.º

(Intervalo de descanso)

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

2. A redução da duração mínima ou a eliminação do intervalo previsto no número anterior poderá ser estabelecida nos acordos colectivos de trabalho desde que autorizada previamente pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

ARTIGO 120.º

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o que for prestado fora do período normal diário, em dia de descanso semanal ou feriado e que não corresponda a actividade voluntária para a realização de tarefas solicitadas pelo Partido e organizações de massas.

2. O trabalho extraordinário apenas será prestado quando necessidades imperiosas da produção ou serviço o determinarem.

3. No caso de prestação de trabalho extraordinário, o salário correspondente será acrescido de um adicional em montante e condições a fixar por legislação complementar.

ARTIGO 121.º

(Trabalho nocturno)

1. Considera-se trabalho nocturno o que for prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

2. Legislação complementar regulará os casos em que a duração do trabalho nocturno deva ser reduzida, bem como as condições da sua remuneração.

ARTIGO 122.º

(Licenças)

Terão direito a licença remunerada, nas condições que vierem a ser regulamentadas, os trabalhadores que não possam comparecer ao trabalho pelos motivos seguintes:

- a) Participação em congressos, conferências e encontros convocados pelo Partido, Estado e organizações sociais;
- b) Comparência junto de autoridades judiciais, militares, policiais ou outras com iguais poderes para a ordenarem, quando devidamente notificados;
- c) Mobilização ou convocação de carácter militar ou imposta pela economia do País, com excepção do serviço militar obrigatório;
- d) Falecimento de familiares directos;
- e) Participação em actividades culturais e desportivas;
- f) Participação em cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, sindical e política;
- g) Prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores estudantes;
- h) Casamento do trabalhador;
- i) Cumprimento de quaisquer outras obrigações de carácter oficial ou social previstas por lei.

ARTIGO 123.º

(Outras ausências ao trabalho)

Motivos diferentes dos previstos no artigo anterior apenas serão considerados para efeitos de eventual justificação da ausência ao trabalho, determinando sempre perda da remuneração.

SECÇÃO II

Do descanso semanal e das férias

ARTIGO 124.º

(Direito ao descanso semanal e às férias)

Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal e a um período de férias pagas em cada ano.

ARTIGO 125.º

(Descanso semanal)

1. O dia de descanso semanal só poderá deixar de ser o Domingo se de outra forma for estabelecido por contrato ou título de nomeação.

2. Se por razões do funcionamento da empresa, tecnológicas ou outras, o descanso semanal recair em outro dia, o Domingo será considerado dia normal de trabalho em condições a estabelecer por legislação complementar.

ARTIGO 126.º

(Duração do período de férias)

Em cada ano civil o trabalhador tem direito a um período de trinta dias de calendário de férias pagas.

ARTIGO 127.º

(Férias proporcionais)

1. No ano de admissão, bem como no ano de cessação da relação jurídico-laboral, o trabalhador tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado.

2. Aplicar-se-á o disposto no número anterior aos contratos por tempo determinado de duração inferior a um ano.

ARTIGO 128.º

(Plano de férias)

1. Em cada empresa deverá ser organizado, anualmente, um plano de férias que assegure o cumprimento das tarefas da produção ou serviço e tenha em conta os interesses dos trabalhadores.

2. O plano de férias será elaborado pela direcção da empresa, em colaboração com o órgão sindical competente, sem prejuízo do que sobre esta matéria for regulado pelos acordos colectivos de trabalho.

ARTIGO 129.º

(Adiamento)

Quando, por imperativo da produção ou serviço ou por razões devidamente fundamentadas do trabalhador, as férias não sejam gozadas no período estabelecido, poderão ser adiadas pelo prazo máximo de seis meses.

ARTIGO 130.º

(Pagamento das férias)

Durante as férias o trabalhador tem direito a receber um salário proporcional correspondente às remunerações que tenha auferido desde o seu último período de férias até essa data.

ARTIGO 131.º

(Regulamentação do direito a férias)

O Ministério do Trabalho e Segurança Social, em colaboração com a U. N. T. A., regulamentará as condições de aquisição e efectivação do direito a férias.

SECÇÃO III

Dos feriados

ARTIGO 132.º

(Feriados)

1. Nos dias considerados feriados nacionais, cessarão todas as actividades, excepto as determinadas por lei, mantendo os trabalhadores o direito ao salário.

2. Em relação ao Dia da Família as actividades cessarão na tarde da véspera desse dia.

CAPÍTULO IX

Protecção e Higiene no Trabalho e Segurança Social

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 133.º

(Princípios)

1. Todo o trabalhador tem direito à protecção e higiene no trabalho. É tarefa fundamental do Estado criar os meios adequados à defesa da saúde dos trabalhadores e ao constante aperfeiçoamento das condições de trabalho.

2. Serão responsáveis pela protecção e higiene no trabalho as direcções das empresas e os organismos estatais superiores.

3. Todos os trabalhadores são obrigados a cumprir as determinações legais sobre protecção e higiene no trabalho e a obedecer as instruções dos órgãos competentes.

ARTIGO 134.º

(Regulamentos de protecção e higiene no trabalho)

1. O Governo, em colaboração com a U. N. T. A., fixará as condições e instruções gerais relativas à protecção e higiene no trabalho.

2. Cada Ministério regulamentará as condições específicas do respectivo sector de actividade, em cooperação com os Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Saúde e a U. N. T. A.

3. A direcção da empresa deverá obedecer, rigorosamente, ao regulamento geral e aos regulamentos específicos do sector, garantindo, assim, condições seguras e higiénicas de trabalho.

4. Compete às direcções das empresas instruir constantemente os trabalhadores sobre o cumprimento das normas e regras de protecção e higiene no trabalho.

ARTIGO 135.º

(Controlo da protecção e higiene no trabalho)

1. O controlo da protecção e higiene no trabalho é feito pelo Estado e pela U. N. T. A., através de organismos especializados de inspecção, de acordo com a regulamentação em vigor.

2. Os órgãos sindicais da empresa exercerão, como função social, o controlo do cumprimento das normas e regras de protecção e higiene no trabalho, promoverão a educação dos trabalhadores no cumprimento destas normas e regras e contribuirão para a melhoria das condições de trabalho.

ARTIGO 136.º

(Exames médicos)

Os exames médicos aos trabalhadores são efectuados pelo serviço nacional de saúde, sem prejuízo dos exames e cuidados especiais exigidos pelas características de certos tipos de trabalho, previstos no regulamento de sector.

SECÇÃO II

Dos acidentes de trabalho e doenças profissionais

ARTIGO 137.º

(Prevenção de acidentes e doenças profissionais)

As direcções das empresas são obrigadas a adoptar medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e a investigar e eliminar as respectivas causas.

ARTIGO 138.º

(Postos de saúde nas empresas)

Com base no apoio a ser prestado por parte dos serviços sanitários estatais, deverão ser instalados postos de saúde nas empresas que o justifiquem.

ARTIGO 139.º

(Vistoria das instalações e equipamentos)

Os centros de trabalho de construção nova ou aqueles em que se façam modificações, ou em que se instalem novos equipamentos, só poderão ser utilizados depois de vistoriados e comprovado o cumprimento dos requisitos estabelecidos pelas normas vigentes sobre protecção e higiene no trabalho.

ARTIGO 140.º

(Auxílio em caso de acidente ou doença profissional)

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional as empresas são obrigadas a prestar ao trabalhador sinistrado ou doente os primeiros socorros e a fornecer-lhe transporte adequado até ao centro médico ou ao hospital onde possa ser tratado.

2. O Governo poderá determinar outras formas de auxílio e apoio a prestar pela empresa aos trabalhadores sinistrados ou vítimas de doença profissional.

ARTIGO 141.º

(Seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais)

Todas as empresas estão obrigadas a segurar os seus trabalhadores contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.

SECÇÃO III

Da segurança social

ARTIGO 142.º

(Sistema único de segurança social)

1. Será criado, de harmonia com as condições sócio-económicas e as possibilidades da Reconstrução Nacional, um sistema único de segurança social, garantindo-se por este meio, em especial, a subsistência material dos trabalhadores em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez e reforma, bem como a sobrevivência dos seus familiares.

2. Beneficiarão do sistema de segurança social todos os trabalhadores abrangidos pela presente lei.

ARTIGO 143.º

(Organização e gestão da segurança social)

Compete ao Estado, em estreita colaboração com a U. N. T. A. e os sindicatos, organizar e gerir o sistema de segurança social.

CAPÍTULO X

Elevação das Condições Sociais e Culturais dos Trabalhadores

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 144.º

(Deveres da empresa)

1. Cabe à empresa tomar as medidas adequadas à elevação das condições sociais e culturais dos trabalhadores, de modo a contribuir para a formação do homem novo numa sociedade socialista.

2. No desempenho dessa tarefa incumbe à empresa cooperar intimamente com os sindicatos e outras organizações sociais.

ARTIGO 145.º

(Fundo social da empresa)

1. Será criado em cada empresa de acordo com o que vier a ser regulamentado, um fundo social com a finalidade de assegurar a assistência social e a promoção das actividades culturais e desportivas dos trabalhadores.

2. O aproveitamento e forma de gestão do fundo social deverão ser fixados no acordo colectivo de trabalho.

SECÇÃO II

Da assistência social aos trabalhadores

ARTIGO 146.º

(Fornecimento de refeições)

Para o fornecimento de refeições aos trabalhadores as empresas criarão as condições para instalar as estruturas adequadas, nomeadamente refeitórios, cantinas e cozinhas, de acordo com a regulamentação apropriada.

ARTIGO 147.º

(Apoio à construção e reparação de habitações)

1. Poderá a empresa apoiar, junto das instituições de crédito e por outras formas, dentro das suas possibilidades, as iniciativas dos trabalhadores dirigidas à solução dos problemas da construção e reparação das suas próprias habitações.

2. O fundo social poderá ser parcialmente afectado à construção e reparação de casas da empresa, quando esta as destine à habitação dos seus trabalhadores.

ARTIGO 148.º

(Instalações sociais)

A empresa criará condições para pôr à disposição dos trabalhadores instalações apropriadas para a sua higiene, abastecimentos, nomeadamente a instalação de cooperativas de consumo, creches, repouso, convívio e a realização de actividades culturais, assegurando a respectiva manutenção.

ARTIGO 149.º

(Transporte dos trabalhadores)

1. A empresa criará condições para organizar e assegurar o transporte dos trabalhadores com meios próprios, sempre que a rede de transportes públicos seja insuficiente.

2. Ao utilizarem meios de transporte próprios as empresas deverão seguir os princípios de economia e aproveitamento racional daqueles meios.

SECÇÃO III
Das actividades culturais e desportivas

ARTIGO 150.º
(Actividades culturais)

1. As empresas deverão contribuir, em coordenação com os organismos sindicais, para a preservação e o desenvolvimento da cultura nacional, de acordo com as orientações dos organismos competentes do Estado.

2. A empresa deverá ainda promover, em coordenação com os organismos sindicais, a formação de agrupamentos musicais e de dança e prestar-lhes o apoio necessário ao desenvolvimento da sua actividade.

ARTIGO 151.º
(Actividade desportiva)

1. Compete à empresa, em cooperação com os órgãos locais do Estado, promover o aproveitamento das instalações desportivas existentes, e construir, de harmonia com as suas possibilidades materiais, instalações novas para a actividade desportiva dos trabalhadores.

2. A empresa deverá promover, em coordenação com os organismos sindicais, a formação e o desenvolvimento de grupos desportivos e contribuir para a aquisição do respectivo equipamento, de acordo com a orientação dos organismos estatais competentes.

ARTIGO 152.º
(Legislação complementar)

Legislação complementar regulará a matéria prevista nesta secção.

CAPÍTULO XI
Trabalho da mulher

SECÇÃO I
Do trabalho da mulher

ARTIGO 153.º
(Princípios)

1. A igualdade de direitos da mulher constitui um princípio fundamental da sociedade socialista e reali-

zar-se-á pela integração da mulher no processo de trabalho e pela sua participação na direcção da economia e do Estado.

2. Os órgãos do Estado e as direcções das empresas criarão as condições que facilitem uma integração cada vez maior das mulheres no processo de trabalho, permitam o desenvolvimento da sua capacidade criadora e, ao mesmo tempo, o cumprimento da sua elevada função social como mães.

ARTIGO 154.º

(Trabalhos proibidos à mulher)

1. É proibida a ocupação de mulheres em trabalhos insalubres e perigosos.

2. O Ministério do Trabalho e Segurança Social, em colaboração com o Ministério da Saúde e a U. N. T. A., elaborará uma lista das ocupações proibidas às mulheres.

ARTIGO 155.º

(Licença para trabalhos domésticos)

1. As mulheres trabalhadoras, casadas ou não, com lar constituído, desde que governem a própria casa ou cuidem de um ou mais menores, terão direito em cada mês a um dia de licença remunerada para trabalho doméstico.

2. O dia de licença remunerada só será concedido se a mulher trabalhadora não tiver faltado injustificadamente durante o mês anterior.

ARTIGO 156.º

(Creches e infantários)

As empresas com um número significativo de trabalhadoras deverão instalar creches e infantários.

SECÇÃO II

Da maternidade

ARTIGO 157.º

(Protecção à maternidade)

1. Durante o período de gravidez e após o parto, são assegurados à mulher trabalhadora, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição do salário, trabalhos clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não prestar trabalho extraordinário nem ser deslocada do local habitual de trabalho;
- c) Interromper o trabalho diário para aleitamento dos filhos em dois períodos de meia hora sem perda de salário, até ao máximo de 18 meses;
- d) Não ser despedida, salvo por motivo disciplinar, durante a gravidez e até um ano após o parto.
- e) Beneficiar das licenças de maternidade previstas no artigo seguinte.

2. A trabalhadora deve, sempre que tal lhe seja exigido pela empresa, apresentar comprovação médica do seu estado.

ARTIGO 158.º

(Licenças de maternidade)

1. Toda a trabalhadora tem direito, por altura do parto, a uma licença de noventa dias.

2. Dos noventa dias fixados no número anterior, sessenta poderão ser gozados imediatamente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3. Durante o período de gravidez e até 18 meses após o parto, a trabalhadora tem o direito a um dia de licença por mês a fim de receber assistência médica e cuidar do filho.

4. A empresa pagará o salário devido à trabalhadora durante os períodos de licença referidos nos números anteriores.

5. Após o fim da licença referida no número 1, poderá a mãe trabalhadora solicitar trinta dias de licença sem direito a salário, salvo nas empresas que disponham de creches.

6. Se assim o entender e a sua saúde permitir poderá a mãe trabalhadora que der à luz retomar o trabalho normalmente antes do fim dos noventa dias, considerando-se extinta a licença.

CAPÍTULO XII

Do trabalho dos menores

ARTIGO 159.º

(Princípios)

1. É tarefa fundamental do Estado e das direcções das empresas promover e apoiar, sobretudo no sector produtivo, as actividades e as iniciativas da juventude a favor da Reconstrução Nacional.

2. As direcções das empresas deverão tomar medidas tendentes à formação profissional e cultural dos menores bem como apoiar a sua actividade desportiva e recreativa.

3. As direcções das empresas deverão cooperar com os órgãos sindicais e a JMPLA-Juventude do Partido, em todos os assuntos relacionados com os menores.

ARTIGO 160.º

(Idade mínima)

É proibido às empresas admitir ao seu serviço menores que não tenham completado catorze anos.

ARTIGO 161.º

(Capacidade)

1. É válida a relação jurídico-laboral estabelecida com menores de 14 a 18 anos, desde que autorizados pelo legal representante ou, na sua falta, pelo centro de emprego competente.

2. O contrato de trabalho celebrado sem a autorização prevista no número anterior é anulável a pedido do menor ou do seu representante.

ARTIGO 162.º

(Protecção especial aos menores)

1. Os menores de 14 a 18 anos deverão ser admitidos, de preferência, nos sectores dos centros de trabalho encarregados da formação profissional.

2. Os menores não poderão ser ocupados em trabalho nocturno nem em tarefas insalubres, perigosas ou que requirem grande esforço físico.

3. A rescisão pela empresa da relação jurídico-laboral estabelecida com menores não é permitida sem a autorização do centro de emprego competente.

4. O período normal de trabalho dos menores não excederá:

a) Para menores de 14 a 16 anos — 34 horas semanais e 6 diárias;

b) Para os menores de 16 a 18 anos — 38 horas semanais e 7 diárias.

5. No estabelecimento de relações jurídico-laboral com menores de 14 a 18 anos, devem os centros de trabalho favorecer o estudo no período normal de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Resolução dos Conflitos de Trabalho

ARTIGO 163.º

(Conflitos de trabalho)

1. Consideram-se conflitos de trabalho as questões surgidas entre os trabalhadores e as empresas, por

motivo do estabelecimento, execução ou extinção da relação jurídico-laboral.

2. O cumprimento rigoroso da legislação do trabalho, o pronto acatamento das instruções dos organismos de inspecção e a participação constante dos colectivos e órgãos representativos dos trabalhadores na vida das empresas constituem formas adequadas de prevenir e eliminar os conflitos de trabalho.

ARTIGO 164.º

(Resolução dos conflitos de trabalho)

Os conflitos de trabalho são apreciados e decididos pelos órgãos de justiça laboral e pelos tribunais nos termos da lei que regular a sua criação e funcionamento.

ARTIGO 165.º

(Prazos)

Fora dos casos especialmente previstos na lei, o direito de recorrer aos órgãos referidos no artigo anterior extingue-se decorridos seis meses sobre a data em que qualquer das partes tomou conhecimento dos factos que fundamentam a sua pretensão.

CAPÍTULO XIV

Disposições Finais e Transitórias

ARTIGO 166.º

(Contravenções)

As contravenções ao disposto na presente lei serão punidas com multa a fixar por decreto.

ARTIGO 167.º

(Resolução de dúvidas)

As dúvidas que se suscitarem na interpretação e aplicação da presente lei serão resolvidas pelo Conselho de Ministros.

ARTIGO 168.º

(Entrada em vigor)

A presente lei entra em vigor a 11 de Novembro de 1981.

ARTIGO 169.º

(Legislação revogada)

Ficam revogados os diplomas coloniais, Estatuto do Funcionalismo Ultramarino, Código do Trabalho Rural e Estatuto do Trabalho em Angola, a Parte II da Lei n.º 11/75, de 15 de Dezembro e toda a legislação que contrarie o disposto na presente lei.

Vista e aprovada pela Assembleia do Povo.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

(*Diário da República* n.º 199, 1.ª série, de 1981).

COMISSÃO PERMANENTE DA ASSEMBLEIA
DO POVO

Resolução n.º 12/81

de 7 de Novembro

RESOLUÇÃO N.º 12/81

À Lei Geral do Trabalho

Considerando que a Lei n.º 10/76, aprovou o seu artigo 1.º, revogou o artigo 1.º da Lei n.º 10/76, e aprovou os sectores do trabalho e o Estatuto do Funcionário do Trabalho Rural e Estatuto do Trabalho em Angola e toda a legislação que contrarie os dispostos na mesma lei;

Considerando que ainda não existe legislação correspondente sobre Segurança Social, convida aqueles documentos que substituem essa legislação.

Ao abrigo do artigo 39.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade que lhe é conferida pela alínea d) do artigo 53.º de mesma lei, a Assembleia do Povo aprova em sessão pública a presente resolução:

1. O Conselho de Ministros deverá aplicar imediatamente e aprovar a legislação que regulamentar a problemática relativa a Segurança Social.

2. Enquanto não for aprovada a legislação correspondente, observar-se-ão as disposições das normas seguintes.

COMISSÃO PERMANENTE DA ASSEMBLEIA DO POVO

Resolução n.º 12/81

de 7 de Novembro

Considerando que a Lei Geral do Trabalho, revogado no seu artigo 169.º, os diplomas coloniais ligados aos sectores do trabalho, nomeadamente o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino, Código de Trabalho Rural e Estatuto do Trabalho em Angola e toda a legislação que contrarie os dispostos na citada lei;

Considerando que ainda não existe legislação correspondente sobre Segurança Social, contida naqueles documentos que substituam essa legislação.

Ao abrigo do artigo 39.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade que me é conferida pela alínea i) do artigo 53.º da mesma lei, a Assembleia do Povo aprova e eu assino e faço publicar a presente resolução:

1. O Conselho de Ministros deverá analisar profundamente e aprovar a legislação que regulamente a problemática relativa a Segurança Social.

2. Enquanto não for aprovada a legislação correspondente, observar-se-ão as disposições dos números seguintes.

3. As faltas ao trabalho motivadas por doença ou acidente comuns, quando devidamente justificadas, serão remuneradas pelos centros de trabalho nas seguintes condições:

- a) Até trinta dias, seguidos ou interpolados, o salário será pago na totalidade;
- b) Nos sessenta dias seguintes, seguidos ou interpolados, pagar-se-á 75% do salário;
- c) Nos noventa dias restantes, seguidos ou interpolados, pagar-se-á 50% do salário.

4. O Conselho de Ministros analisará o pagamento aos doentes para além dos 180 dias.

5. No caso de tuberculose, lepra, tripanossomíase humana, cancro e psicopatias graves, o salário será sempre pago integralmente.

6. Os Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Saúde procederão à regulamentação do regime de faltas por doença.

7. Os acidentes de trabalho e doenças profissionais, continuarão a regular-se pelo regime actualmente aplicável, salvo quanto ao quantitativo a pagar no período de incapacidade temporária, que será o previsto no n.º 2., quando for mais favorável ao trabalhador.

8. As reformas continuam a processar-se pelo regime actualmente aplicável.

Vista e aprovada pela Assembleia do Povo.

Publique-se.

Gabinete do Presidente da República, em Luanda,
7 de Outubro de 1981.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

Diário da República n.º 263, 1.ª série, de 1981).

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 88-A/81

de 7 de Novembro

Diversas circunstâncias intercorrem para que, por vezes, o trabalhador se veja obrigado a deixar de cumprir o seu dever de pontualidade e assiduidade no trabalho.

DECRETO N.º 88-A/81

Institui normas que regulam os artigos 122.º e 123.º da Lei Geral do Trabalho e a Resolução n.º 12/81, de 7 de Novembro, respeitantes às ausências por doença ou acidente

Para o efeito, o presente decreto institui um conjunto de normas tendentes a regulamentar o disposto nos artigos 122.º e 123.º da Lei Geral do Trabalho ou ainda a Resolução n.º 12 de Assembleia do Povo, datada de 7 de Novembro de 1981, no que respeita às ausências motivadas por doença ou acidente. Distintamente, desta forma, as ausências que, por razões de facto que se determinarem, dão direito a uma licença de licença remunerada; as ausências desmotivadas, por motivos diversos dos previstos no artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho, cuja apreciação, em efeitos de as considerar justificadas ou injustificadas, tem sempre com perda de remuneração, fica a cargo da direcção da empresa em conformidade com o regulamento interno; as ausências motivadas por

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 88-A/81

de 7 de Novembro

Diversas circunstâncias concorrem para que, frequentemente, o trabalhador se veja obrigado a deixar de cumprir o seu dever de pontualidade e assiduidade no trabalho.

De entre os inúmeros motivos que se podem apontar, apenas deverão merecer a protecção legal, em termos de serem considerados justificativos, os que resultam de facto cuja relevância para a sociedade ou para a vida pessoal do trabalhador esteja de acordo com a actual realidade sócio-económica do País. O reforço da disciplina nos locais de trabalho exige, em primeiro lugar, que se não tolerem e sejam punidos adequadamente as ausências injustificadas do trabalhador.

Para o efeito, o presente decreto institui um conjunto de normas tendentes a regulamentar o disposto nos artigos 122.º e 123.º da Lei Geral do Trabalho ou ainda a Resolução n.º 12 da Assembleia do Povo, datada de 7 de Novembro de 1981, na parte respeitante às ausências motivadas por doença ou acidente. Distinguem-se, desta forma, as ausências que, em razão dos factos que as determinam, dão direito a beneficiar de licença remunerada; as ausências determinadas por motivos diversos dos previstos no artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho cuja apreciação para efeitos de as considerar justificadas ou injustificadas, mas sempre com perda de remuneração, fica a cargo da direcção da empresa em conformidade com os regulamentos internos; as ausências motivadas por

doença ou acidente que quando devidamente justificadas, dão direito à compensação do salário correspondente, de acordo com as normas em vigor sobre Segurança Social; e, finalmente, as ausências sem motivos atendível ou justificativo, consideradas faltas injustificadas, que determinam perda de remuneração e podem ser sancionadas como infração disciplinar.

Nestes termos ao abrigo do artigo 59.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade que me é conferida pela alínea i) do artigo 53.º da mesma lei, o Governo decreta e eu assino e faço publicar o seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º — 1. Regulam-se pelo disposto no presente decreto, as ausências ao trabalho ocasionadas pelos motivos previstos nos artigos 122.º e 123.º da Lei Geral do Trabalho, bem como as ausências motivadas por doença ou acidentes do trabalhador.

2. Estão sujeitos ao disposto no presente diploma, todos os trabalhadores e empresas aos quais é aplicável a Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO II

Ausências justificadas e remuneradas

Art. 2.º — 1. Nos termos do artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho, têm direito a licença remunerada se trabalhadores que não possam comparecer ao trabalho pelos motivos seguintes:

- a) Participação em Congresso, conferências e encontros convocados pelo Partido, Estados e organizações de massas e outras organizações sociais;
- b) Comparência junto de autoridades judiciais, militares, policiais ou outras com iguais poderes para a ordenarem, quando devidamente notificados;

- c) Mobilização ou convocação de carácter militar ou imposta pela economia do País, com excepção do serviço militar obrigatório;
- d) Falecimento de familiares directos;
- e) Participação em actividades culturais e desportivas;
- f) Participação em cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, sindical e política;
- g) Prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores estudantes;
- h) Casamento do trabalhador;
- i) Cumprimento de quaisquer outras obrigações de carácter oficial ou social previstas por lei.

2. Para além dos casos em que o presente diploma prevê expressamente a duração das licenças remuneradas a que se refere o número anterior, estas durarão pelo tempo estritamente necessários para que se alcancem os fins em vista dos quais são concedidas.

3. As entidades e organismos responsáveis criarão as condições necessárias para que o trabalhador não ocupe por motivo das actividades para que foi convocado, tempo superior ao da sua duração efectiva.

Art. 3.º — 1. As licenças concedidas ao trabalhador por motivo de falecimento de familiares, casamento e prestação de provas a que estejam obrigados os trabalhadores estudantes, terão a duração prevista nos números seguintes:

2. Falecimento de familiares directos:

- a) *Quatro dias*, tratando-se do falecimento de cônjuge ou de pessoa que, comprovadamente, viva com o trabalhador em união de facto, e de falecimento dos pais, sogros, filhos ou irmãos do trabalhador;
- b) *Dois dias*, tratando-se do falecimento de avós e netos, do trabalhador ou de qualquer pessoa desde que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

3. Casamento do trabalhador: *seis dias úteis*, por ocasião do matrimónio.

4. Prestação de provas a que estão obrigados os trabalhadores estudantes:

- a) *Um dia*, tratando-se de provas do decurso do ano lectivo (frequências), que será o próprio dia da prova quando esta se realize no período da tarde, ou a tarde do dia anterior e a manhã do dia da prova quando esta se realize neste último período;
- b) *Oito dias*, seguidos ou interpolados para preparação, que poderão ser distribuídos pelas épocas normal e de recurso por ocasião das provas finais do ano lectivo (exames) e os dias correspondentes à data da realização destas provas.

Art. 4.º — 1. A participação em actividades culturais e desportivas deverá ter lugar, em regra, fora do período normal de trabalho.

2. O trabalhador poderá ausentar-se do trabalho beneficiando da correspondente licença, quando as actividades culturais ou desportivas em que participa sejam da iniciativa ou tenham o apoio das Secretarias de Estado da Cultura ou da Educação Física e Desportos e sejam do conhecimento do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

3. A licença remunerada para participação nas actividades a que se refere o número anterior abrange igualmente actos preparatórios das mesmas.

4. As licenças remuneradas para a participação em actividades culturais e desportivas não deverão exceder o prazo de 15 dias e quando tal aconteça as remunerações deverão ser custeados pelo organismo requisitante.

Art. 5.º — 1. As entidades junto das quais o trabalhador deve comparecer, que o tenham notificado, requisitado ou mobilizado ou, de uma forma geral, aquelas perante as quais o trabalhador deve praticar os actos que justificam a concessão da licença são obrigadas a fornecer ao trabalhador meios de prova idóneos e circunstanciados, contendo nomeadamente o local, data e período de comparação do trabalhador.

2. As entidades referidas no número anterior devem obrigatoriamente comunicar, com a antecedência de três dias, à empresa a que pertence o trabalhador, os motivos e a data de início da ausência deste.

Art. 6.º — 1. Quando conheça antecipadamente os motivos justificativos e a duração da ausência, deverá o trabalhador comunicá-los obrigatoriamente à empresa com a antecedência de 15 dias, exibindo nessa altura a notificação, requisição ou convocatória que eventualmente lhe tenha sido dirigida.

2. Quando se trate de motivos imprevistos deverá o trabalhador comunicá-los, obrigatoriamente, à empresa dentro dos 8 dias imediatos ao início da ausência.

3. O trabalhador é obrigado a fornecer a prova dos motivos invocados para justificação da ausência sempre que esta lhe seja exigido pela empresa, sob pena de, a sua ausência ser considerada injustificada.

CAPÍTULO III

Ausências, justificadas ou não, com perda de remuneração

Art. 7.º — 1. Quando o trabalhador se ausente por motivos a que se refere o artigo 123.º da Lei Geral do Trabalho diversos daquelas que conferem direito a licença remunerada, deverá comunicar o facto à empresa com a antecedência de 3 dias.

2. Quando não seja possível fazer a comunicação antecipadamente, deverá o trabalhador justificar a ausência imediatamente após o seu regresso ao trabalho.

3. Nos casos a que se refere o número 1. deste artigo, o trabalhador perderá sempre a remuneração correspondente ao período de ausência, sendo esta considerada justificada ou não pela direcção da empresa em conformidade com o que estiver previsto no regulamento interno, quando exista.

4. Para os efeitos do número anterior deverão as empresas prever nos respectivos regulamentos internos, aprovados nos termos legais, os motivos de ausência e respectiva duração que serão considerados justificados para além das licenças remuneradas.

CAPÍTULO IV

Ausências motivadas por doença ou acidente

Art. 8.º — 1. As ausências motivadas por doença ou acidentes de qualquer espécie deverão ser justificadas por meio de documento emitido pelos serviços de saúde onde o trabalhador seja consultado ou recebe tratamento.

2. Por cada período de ausência motivado por doença ou acidente deverá o trabalhador, entregar o correspondente documento de justificação no prazo de 5 dias após o desaparecimento das razões que motivaram as faltas.

Art. 9.º — 1. A compensação do salário perdido por motivo de doença ou acidente será feita nos termos da Resolução da Assembleia do Povo n.º 12/81, datada de 7 de Novembro durante o período aí previsto.

2. Posteriormente regerão as normas que sobre esta matéria venham a ser postas em vigor no âmbito do sistema único da Segurança Social.

CAPÍTULO V

Faltas injustificadas — suas consequências

Art. 10.º — As ausências que não sejam devidamente justificadas ou cuja justificação, quando se trate dos casos previstos no artigo 7.º do presente decreto, não seja aceite pela direcção da empresa, serão consideradas faltas injustificadas.

Art. 11.º — 1. As faltas injustificadas determinam a produção dos seguintes efeitos:

- a) Perda da remuneração correspondente ao período de ausência injustificada;
- b) Desconto no período de férias na proporção estabelecida por lei;
- c) Punição nos termos da lei.

2. Os valores a descontar na remuneração serão os constantes da tarifa horária e diária do trabalhador, previstos no qualificador aplicável.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Art. 12.º — Para comunicação das ausências e respectivos motivos de justificação deverão as empresas colocar à disposição dos trabalhadores o impresso cujo modelo se publica em anexo ao presente decreto.

Art. 13.º — As dúvidas que se suscitem na aplicação e interpretação do presente decreto serão resolvidas por despacho do Ministro do Trabalho e Segurança Social.

Art. 14.º — Ficam revogadas todas as disposições que contrariem o disposto no presente decreto.

Art. 15.º — Este decreto entra em vigor no dia 11 de Novembro de 1981.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

Modelo de impresso a que se refere o artigo 12.º do decreto que antecede.

ANEXO

Comunicação de ausência N.º.....

Empresa:..... Centro de trabalho:.....

Nome do trabalhador:.....

Comunica que: { se ausentou
Vai ausentar-se

Por motivo de:.....

Nos dias:.....

Documentos de justificação anexos:.....

Data:...../...../.....

Assinatura

Empresa Centro de Trabalho:.....

Os motivos invocados na sua comunicação de ausência N.º.....

- Foram considerados: — Justificados com direito a licença remunerada
— Justificados sem direito a licença remunerada
— Injustificados

Data:...../...../.....

Assinatura e cargo do responsável

Empresa:..... Centro de Trabalho:.....

Recebida nesta data a comunicação de ausência N.º.....

Respeitante ao trabalhador:.....

Data:...../...../.....

Assinatura e cargo do responsável

.....

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

(Suplemento ao *Diário da República* n.º 263, 1.ª série, de 1981)

DECRETO N.º 18/81

Deferência medida para protecção da maternidade

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 18/82
de 15 de Abril

DECRETO N.º 18/82

Determina medidas para protecção à maternidade

No sentido de proporcionar uma aplicação integral, correcta e uniforme destas medidas de protecção à maternidade, deverão as empresas e as mulheres trabalhadoras observar conjuntamente as disposições do presente decreto.

Nos termos da alínea b) do artigo 58.º da Lei Constitucional e no intuito de facilitar que esta seja conferida pelo alínea do artigo 57.º da mesma lei, o Conselho de Ministros resolve e eu assim o faço publicar o seguinte:

ARTIGO 1.º

(Âmbito de aplicação)

As empresas e os trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho devem cumprir com os artigos 157.º e 158.º desta lei observando as disposições do presente decreto.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 18/82 de 15 de Abril

A Lei Geral do Trabalho consagra um importante conjunto de direitos especiais das trabalhadoras, destinados a possibilitar uma efectiva integração das mulheres no processo de trabalho «e, ao mesmo tempo, o cumprimento da sua elevada função social como mães». É este exactamente o objectivo simultâneo das medidas de protecção à maternidade previstas nos artigos 157.º e 158.º da referida lei.

No sentido de proporcionar uma aplicação integral, correcta e uniforme destas medidas de protecção à maternidade, deverão as empresas e as mulheres trabalhadoras observar rigorosamente as disposições do presente decreto.

Nos termos da alínea *h*) do artigo 58.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade que me é conferida pela alínea *i*) do artigo 53.º da mesma lei, o Conselho de Ministros decreta e eu assino e faço publicar o seguinte:

ARTIGO 1.º

(Âmbito de aplicação)

1. As empresas e as trabalhadoras abrangidas pela Lei Geral do Trabalho darão cumprimento aos artigos 157.º e 158.º desta lei observando as disposições do presente decreto.

2. Para efeito deste decreto, «empresa» e «Centro de Trabalho» têm o significado previsto no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 2.º

(Comprovação do Estado da Trabalhadora)

1. A comprovação do estado e tempo de gravidez, da necessidade de ser mudada para outros trabalhos, da ocorrência do parto ou de qualquer doença ou acidente no decurso do período pré e pós-natal, será feita por meio de documento emitido pelos serviços de saúde a que a trabalhadora recorra para obter os cuidados médicos gratuitos a que tem direito.

2. Quando surgem quaisquer dificuldades na obtenção do documento a que se refere o número anterior deverá a empresa prestar à trabalhadora o apoio necessário, podendo mesmo obter directamente a prova das declarações pessoais da trabalhadora.

3. Logo que se encontre em estado de gravidez deverá a trabalhadora avisar a empresa desse facto.

ARTIGO 3.º

(Direitos da trabalhadora durante a gravidez)

1. Quando as tarefas desempenhadas pela trabalhadora no seu posto de trabalho habitual se mostrem nocivas ao normal desenvolvimento da gestação deve a empresa assegurar-lhe trabalho adequado, mantendo o salário anterior.

2. Salvo no caso a que se refere o número anterior, a trabalhadora não poderá ser deslocada do local habitual de trabalho. A deslocação para tarefas adequadas ao estado da trabalhadora só poderá ocorrer dentro do mesmo centro de trabalho ou para centro de trabalho situado na mesma área geográfica.

3. A empresa não pode determinar a prestação de qualquer trabalho extraordinário durante a gravidez.

4. Salvo no caso de prática de grave infracção disciplinar que não compete outra sanção, a trabalhadora não poderá ser despedida durante a gravidez.

5. Quando complete o oitavo mês de gravidez, a trabalhadora comunicará o facto à empresa e poderá iniciar a qualquer momento a licença pré-natal de trinta dias a que tem direito.

ARTIGO 4.º

(Direitos da trabalhadora após o parto)

1. A proibição de prestar trabalho extraordinário, de transferência para local de trabalho diferente do habitual e de ser ocupada em trabalhos clinicamente desaconselháveis ao estado da trabalhadora, vigorará até três meses após o parto, salvo indicação médica que justifique a necessidade de prolongar alguma destas interdições.

2. A proibição de despedir a trabalhadora, salvo por motivo disciplinar, estende-se até doze meses após o parto.

3. Desde que prove que aleita o filho e este a acompanhe no local de trabalho, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho durante dois períodos de meia hora por dia para aleitamento do filho.

ARTIGO 5.º

(Continuação da licença após o parto)

1. Após o parto a trabalhadora continuará em licença de maternidade por um período, em princípio, de sessenta dias. O período será superior ou inferior a sessenta dias nos casos previstos nos números seguintes.

2. Aos sessenta dias referidos no número anterior somar-se-ão os que a trabalhadora não tenha utilizado dos trinta dias de licença pré-natal.

3. Se, por erro de cálculo, a trabalhadora iniciou a licença pré-natal mais de trinta dias antes da data do parto, será o excesso descontado nos sessenta dias de licença pós-natal.

4. Se a trabalhadora desejar regressar ao trabalho antes de decorridos os noventa dias de licença de

maternidade deverá comprovar, através de documento dos serviços de saúde ou por outra forma igualmente idónea, que se encontra apta a retomar o trabalho.

5. Em qualquer dos casos a trabalhadora não poderá retomar o trabalho antes de decorridos quarenta e cinco dias após o parto.

ARTIGO 6.º

(Parto prematuro)

Em caso de parto prematuro a trabalhadora terá direito aos noventa dias de licença de maternidade, que contarão desde a data em que deixou de comparecer ao trabalho por motivo de parto.

ARTIGO 7.º

(Aborto, parto de nado-morto ou falecimento do recém-nascido)

1. Em caso de parto de nado-morto ou de aborto ocasionado por doença ou acidente a trabalhadora tem direito a quarenta e cinco dias de licença após a data da ocorrência.

2. Se o recém-nascido falecer antes de extinta a licença pós-natal, a trabalhadora deverá retomar o trabalho no prazo de seis dias após o falecimento, mas nunca antes de decorridos quarenta e cinco dias após o parto.

3. A trabalhadora comunicará à empresa, no prazo de seis dias a data em que ocorreu o aborto ou o parto a que se referem os n.ºs 1 e 2 deste artigo.

ARTIGO 8.º

(Licença complementar não remunerada)

1. Após o termo da licença pós-natal e não ocorrendo qualquer dos casos a que se refere o artigo anterior, poderá a trabalhadora solicitar uma licença complementar sem direito a salário de duração não superior a trinta dias.

2. Esta licença complementar só será concedida pelas empresas que não disponham de creche.

ARTIGO 9.º

(Pagamento do salário-garantia dos direitos)

1. Todas as licenças previstas neste decreto excepto a licença complementar não remunerada, conferem direito ao salário correspondente ao período da sua duração.

2. Caso seja pago por rendimento, ou quando por qualquer outro motivo tenha valor variável, deverá o salário dos períodos de licença ser calculado com base na média dos seis meses anteriores ao início da gravidez.

3. O salário será pago pela empresa até ao momento em que a sua compensação passe a ser feita pelo sistema de segurança social nos termos da legislação a publicar.

4. A excepção da licença prevista no artigo 8.º, nenhuma das licenças a que se refere o presente decreto prejudicará qualquer outro direito da trabalhadora nomeadamente o direito às férias anuais.

ARTIGO 10.º

(Resolução de dúvidas)

As dúvidas que se suscitem na interpretação e aplicação do presente decreto serão resolvidas por despacho do Ministro do Trabalho e Segurança Social ou, quando a natureza de matéria o justifique, por despacho conjunto dos Ministros do Trabalho e Segurança Social e da Saúde.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Publique-se.

Luanda, aos 14 de Abril de 1982.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

(*Diário da República* n.º 88, 1.ª série, de 1982).

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 21/82

DECRETO N.º 21/82

**Determina medidas para protecção
ao diminuído físico**

Considerando que os diminuídos físicos apresentam
dificuldades especiais de aprendizagem, sendo necessário
fornecer-lhes condições especiais e adequadas para
a sua educação;

Tendo em conta que a legislação em vigor não garante
a estes alunos condições adequadas de ensino, e
que a sua situação social é geralmente desfavorável;

Considerando que a legislação em vigor não garante
a estes alunos condições adequadas de ensino, e
que a sua situação social é geralmente desfavorável;

De acordo com as conclusões do 1.º Conselho
Nacional de Educação do 1.º Parlamento do Trabalho, e
de acordo com o disposto no artigo 1.º do Decreto n.º 10/82,
e tendo em conta a situação social dos diminuídos físicos;

Determina-se que os estabelecimentos de ensino, e
particularmente os estabelecimentos de ensino de ensino
secundário, devem adoptar as seguintes medidas para a
protecção dos diminuídos físicos:

1.º - Adotar as seguintes medidas de protecção:

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 21/82

de 22 de Abril

Considerando que os diminuídos físicos suportam diversas formas de discriminação social, devendo a Sociedade adoptar medidas tendentes a eliminar essa discriminação;

Tendo em conta que os diminuídos são capazes de participar plenamente no processo de desenvolvimento e devem partilhar activamente na vida Nacional;

Tendo em conta que as primeira e segunda guerras de Libertação Nacional e outras situações motivadas pelo regime colonial assim como as constantes agressões de que o País tem sido alvo por parte das autoridades racistas da África do Sul, provocaram e provocam a existência de um grande número de diminuídos;

De harmonia com as orientações do 1.º Congresso Extraordinário do MPLA-Partido do Trabalho, torna-se necessário priorizar e orientar, de acordo com as suas qualificações, a colocação dos diminuídos físicos.

Para que se possa materializar aquela directiva, é imperioso tomar medidas convenientes com vista a promover, motivar e zelar a admissão dos diminuídos físicos nos postos de trabalho compatíveis, contribuindo para sua reabilitação e reeducação de forma a garantir a sua integração social.

Nestes termos ao abrigo do artigo 59.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade conferida pela ali-

nea i) do artigo 53.º da mesma lei, o Conselho de Ministros decreta e eu assino e faço publicar o seguinte:

Artigo 1.º — Considera-se diminuído físico todo o indivíduo que apresente redução da sua integridade física quer de ordem natural quer contraída, que se reflita na sua capacidade normal para o trabalho.

Art. 2.º — 1. Todos os organismos do Estado, empresas estatais, mistas, privadas e cooperativas bem como organizações de massas e sociais, são obrigados a manter uma reserva de pelo menos dois por cento dos postos de trabalho assalariado destinados a diminuídos físicos.

2. Dentro desta reserva os mesmos organismos e empresas ficam obrigados a admitir os diminuídos físicos enviados pelos Centros de Emprego nos termos dos artigos seguintes.

3. Exceptuam-se do âmbito deste artigo os postos de trabalho com condições difíceis e penosas, principalmente em subterrâneos, minas, pedreiras, fornos de alta temperatura, centrais térmicas e andaimes com altura superior a 5 metros.

Art. 3.º — Para o efeito do disposto no artigo anterior, devem os Centros de Emprego priorizar a colocação dos diminuídos físicos de acordo com as suas qualificações profissionais e capacidades físicas.

Art. 4.º — Para aferição da qualificação profissional e da capacidade física são competentes, respectivamente, os Centros de Emprego do Ministério do Trabalho e Segurança Social e os Centros de Saúde ou de Reabilitação Física do Ministério da Saúde.

Art. 5.º — As ocupações destinadas aos diminuídos físicos deverão ser de acordo com o tipo do grau de incapacidade.

Art. 6.º — São candidatos a emprego todos os diminuídos físicos capacitados, os quais, podem inscrever-se nos Centros de Emprego da área da sua residência.

Art. 7.º — Os órgãos do Ministério da Saúde, das Secretarias de Estado dos Antigos Combatentes e dos Assuntos Sociais e da Cruz Vermelha de Angola que têm o controlo dos diminuídos físicos deverão encaminhar os cidadãos nessa situação para os Centros de Emprego.

Art. 8.º — São factores que contribuem para a priorização na colocação dos diminuídos físicos os seguintes:

- a) vítimas de Guerra;
- b) os sinistrados em consequência de cumprimento de deveres cívicos na salvação da vida humana, na protecção da propriedade socialista e na manutenção da ordem pública;
- c) maior debilidade económica e social;
- d) profissão anterior;
- e) maior grau de escolaridade;
- f) menos idade.

Art. 9.º — São órgãos de reabilitação de diminuídos físicos, o Centro de Medicina Física e de Reabilitação de Luanda e o Centro de Reabilitação de Bomba-Alta na Província do Huambo e outros a criar pelo Ministério da Saúde de acordo com o programa próprio.

Art. 10.º — As empresas mais importantes deverão criar nas suas estruturas núcleos de reabilitação profissional que acompanhem o desenvolvimento da saúde ocupacional.

Art. 11.º — Os Centros de Emprego devem encaminhar os candidatos a reabilitar, às estruturas adequadas do Ministério da Saúde.

Art. 12.º — 1. Os Ministérios da Educação, Saúde, Secretaria de Estado dos Assuntos Sociais e dos Antigos Combatentes deverão cooperar na elaboração de um sistema de reabilitação e formação profissional que corresponda às linhas de desenvolvimento económico do País e que satisfaça as necessidades dos diminuídos físicos.

2. Os Ministérios de tutela que possuam ou venham a possuir Centros de Formação Profissional deverão sempre que se justifique criar Sectores de Formação Profissional para diminuídos físicos em coordenação com os organismos indicados no ponto 1. deste artigo.

Art. 13.º — Ao responsável da empresa que não cumpra com o disposto no presente decreto será aplicada a multa de Kz 5.000.00 a Kz 20.000.00, independentemente de outras medidas de carácter disciplinar ou penal que venham a ser regulamentadas posteriormente.

Art. 14.º — 1. Fica revogada toda a legislação que contrarie o disposto no presente decreto, à excepção do Decreto n.º 85/81, de 16 de Outubro.

2. As dúvidas suscitadas pela interpretação do presente decreto serão resolvidas pelo Ministro do Trabalho e Segurança Social.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Publique-se.

Luanda, aos 14 de Abril de 1982.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

(Diário da República n.º 94, 1.ª série, de 1982).

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 58/82

de 9 de Julho

Considerando que os jovens constituem uma força dinâmica e activa em todos os sectores da sociedade e que sem a sua participação directa não se levará a cabo nenhuma promoção social;

Considerando que a Lei Geral do Trabalho proíbe às empresas, a admissão de menores de 14 anos de idade e restringe o emprego de menores entre os 14 e os 18 anos de idade;

Considerando ainda que o 1.º Congresso Extraordinário do MPLA-Partido do Trabalho orientou «as empresas e centros de trabalho na conciliação dos interesses da formação com os da produção, através de formas que permitam aos trabalhadores dar o necessário rendimento na aprendizagem, estudo e produção»;

Torna-se imperativo regulamentar o emprego de menores nos termos estabelecidos por Lei, de modo a assegurar medidas especiais de protecção, tendo em conta os riscos ligados ao crescimento e maturidade física e psíquica, susceptíveis de provocar doenças ou acidentes profissionais.

Nestes termos, ao abrigo do artigo 59.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade conferida pela alínea i) do artigo 53.º da mesma lei, o Conselho de Ministros decreta e eu assino e faço publicar o seguinte:

Artigo 1.º — 1. O trabalho de menores reger-se-á pelas disposições do presente decreto, excepto nas empresas em que trabalham exclusivamente pessoas

da família do menor e estejam estes sob a direcção do pai, mãe ou tutor, observando, entretanto, o disposto nos artigos 4.º, 5.º e 6.º.

2. Considera-se menor para efeitos do presente decreto, o trabalhador com mais de 14 anos e menos de 18 anos de idade.

Art. 2.º — 1. Não é permitido o trabalho de menores, quando a natureza do trabalho ou as circunstâncias em que é prestado possam causar prejuízos físicos ou mentais ao desenvolvimento normal, em especial os trabalhos realizados em subterrâneos, minas, pedreiras, centrais térmicas, fornos de alta temperatura bem como todos os trabalhos pesados e nas ocupações constantes da tabela anexa a este decreto, desde que estejam ligados à produção (elaboração) ou manuseamento dos produtos referidos.

2. A proibição estabelecida no número anterior não se aplica aos maiores de 16 anos, estagiários de cursos de aprendizagem estabelecidos por lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pelas entidades competentes em matéria de protecção e higiene de trabalho, devendo os menores serem submetidos a exame médico periódico, não excedendo um ano.

3. Dada a fase de Reconstrução em que se encontra o País e atendendo às transformações constantes na esfera industrial, a presente lista de trabalhos vedados aos menores, deverá ser revista anualmente.

Art. 3.º — É interdito o trabalho de menores em teatros, revistas, cinemas, boites, cabarés, dancings, e estabelecimentos análogos, bem como de vendedor ou propagandista de produtos farmacêuticos.

Art. 4.º — O horário de trabalho para os menores deverá ser elaborado de modo a deixar um período livre para a frequência escolar.

Art. 5.º — O período normal de trabalho dos menores não excederá:

- a) para menores de 14 a 16 anos — 34 horas semanais e 6 diárias;
- b) para menores de 16 a 18 anos — 38 horas semanais e 7 diárias.

Art. 6.º — Não é permitido o trabalho nocturno dos menores em qualquer tipo de actividade, salvo no caso de o trabalho nocturno ser estritamente indispensável à sua formação profissional, desde que o menor tenha idade superior a 16 anos e tenha sido obtida autorização prévia do seu representante legal e do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Art. 7.º — 1. Apenas será permitido o trabalho extraordinário dos menores com idade superior a 16 anos, após autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, em caso de iminência de grave prejuízo para a economia nacional.

2. O trabalho extraordinário dos menores, quando prestado nas condições previstas no número anterior, não poderá ter duração superior a 2 horas diárias nem exceder 30 horas anuais e em nenhum caso será permitido em dia de descanso semanal ou feriado.

Art. 8.º — Os menores não devem ser transferidos do seu local habitual de trabalho sem autorização dos pais ou tutores.

Art. 9.º — Os menores não devem ser despedidos por não corresponderem ao trabalho que executam na profissão ou especialidade. Neste caso, deverão ser encaminhados para outras especialidades no mesmo centro de trabalho, na mesma empresa ou no mesmo organismo.

Art. 10.º — 1. O trabalho dos menores regulado no presente decreto fica sujeito ainda às seguintes condições especiais:

- a) garantia de frequência à escola que assegura a sua formação académica ou profissional;
- b) serviços de natureza leve que não sejam nocivos à sua saúde;
- c) garantia à sua educação perante o trabalho, à disciplina, à protecção e higiene;
- d) a escolha livre de determinada profissão ou especialidade, conforme a sua inclinação ou desejo, desde que as mesmas não estejam proibidas a menores.

2. A empresa deve proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de emprego ou de posto de trabalho.

3. A empresa ou centro de trabalho situado em localidade onde a escola estiver a mais de 3 quilómetros de distância e que ocupe mais de 30 menores analfabetos entre 14 e 18 anos, serão obrigados a manter um local apropriado onde lhes seja ministrada a instrução do 1.º nível.

Art. 11.º — A aptidão dos menores, para o emprego que estão exercendo, deverá estar sujeita à inspecção médica periódica que não exceda a um ano a contar da data de admissão, até que atinjam 18 anos de idade.

Art. 12.º — Os menores só poderão ser admitidos ao emprego mediante a exibição dos seguintes documentos:

- a) certidão de idade comprovativa de já ter completado 14 anos;
- b) autorização do pai, mãe, tutor ou responsável legal;
- c) documento passado pelo Centro de Emprego.

Art. 13.º — Será aplicada a multa no montante de Kz 5.000.00 a Kz 20.000.00 ao responsável da empresa que não cumprir com o preceituado no presente decreto.

Art. 14.º — Cabe ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, a resolução das dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente decreto.

Art. 15.º — Este decreto entra imediatamente em vigor.

Visto e aprovado pelo Conselho de Ministros.

Publique-se.

Luanda, aos 5 de Julho de 1982.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

TABELA

Trabalhos vedados aos menores

Acetileno comprimido ou dissolvido (fabrico e manipulação);

Ácido clorídrico (fabrico do);

Ácido sulfúrico (fabrico do);

Alcatrões, asfaltos e betumes (preparação) e seus derivados;

Asfaltos (vide alcatrões);

Betumes (vide alcatrões);

Borracha (fabrico e trabalho da borracha empregando o sufereto de carbono e hidrocarbonatos);

Branqueamento de seda, lã, linho, cânhamo, algodão, juta, ouro, pêlo, cloro, cloreto ou ácido sulfuroso, nos locais onde se desenvolvem gases nocivos

• Cal (fornos de);

Carnes (salgaa e preparação de);

Chumbo (fundição e laminagem de);

Cimento (fabrico nas oficinas onde haja poeiras nocivas);

Cloreto de cal e cloreto alcalinos (fabrico de);

Cloro (fabrico de) e seus compostos;

Conservas (fábricas de), nas oficinas de soldaduras e detritamentos e em máquinas que trabalham com gás;

Cristal e vidro (polimento a seco);

Destilação de líquidos alcoólicos de;

Electricidade, nas oficinas em que se procede à produção de luz ou de força para distribuição ou se carreguem acumuladores;

Espelho (estanhagem dos);

Estanhagem dos vidros e dos espelhos;

Explosivos e fogos de artifício (oficinas e fábricas);

Faiança (fábrica de), nas oficinas onde se moem e peneiram os materiais;

Fósforos (manipulação de);

Frigoríficos (onde se trabalha com vapores ácidos ou amoníaco);

Fundição em segunda fusão de metais e suas ligas;

Galvanoplastia (oficina de dourar, pratear, niquelar e cromar e de compor os metais pelos ácidos);

Gesso, cal e pedras (móinhos de triturar, onde houve poeiras e não forem aspiradas);

Gesso (forno de);

Grude (fabrico de);

Limpeza de tecidos e outros objectos pelos líquidos inflamáveis;

Líquidos inflamáveis-álcool, éter, aguarrás, benzina e outros (depósito de)

Mármore e pedras (serração e polimentos a seco nas oficinas onde haja poeiras e não sejam aspiradas);

Metais (aguçamento e polimento) sem aspiração das poeiras;

Móinhos de casca;

Olarias (sem fornos fumívoros ou onde se empreguem no vidro composto de chumbo);

Oxigénio (fabrico de);

Óleo de origem animal (fabrico de);

Papel (fábricas de) nas oficinas onde se escolhem e preparam trabalhos e papéis;

Peles (lustragem e preparação) onde haja poeiras e não sejam aspiradas;

Porcelana (fábrica de), onde haja poeiras e não sejam aspiradas;

Polidores (oficina de), onde não haja aspiração de poeiras;

Quartzo (trituração e moagem do);

Serrações, nas máquinas perigosas;

Sódio e seus sais (fabrico);

Soldadura autogénea;

Tapetes (limpeza de)

Tinturarias (nas oficinas onde se empreguem materiais tóxicos);

Vidro de cristal (fábricas de), nas oficinas onde haja poeiras ou se trabalhe com ácido fluorídrico;

Vernizes (aplicação a quente sobre papel, madeira ou qualquer outra superfície.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

(Diário da República n.º 160, 1.ª série, de 1982).

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 61/82

de 3 de Junho

A Lei Geral do Trabalho acerca da duração do trabalho prevê, em seu artigo 1.º, a duração do trabalho.

Neste sentido, a Constituição da República prevê, no seu artigo 113.º, a duração do trabalho, bem como a duração do trabalho em condições especiais de trabalho.

DECRETO N.º 61/82

Regulamenta a duração do trabalho

Em conformidade com o disposto no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho e no artigo 113.º da Constituição da República, o Conselho de Ministros resolveu, em reunião de 3 de Junho de 1982, aprovar o presente decreto, que estabelece a duração do trabalho.

Resolução do Conselho de Ministros

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Artigo 2.º

Artigo 3.º

Em conformidade com o disposto no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho e no artigo 113.º da Constituição da República, o Conselho de Ministros resolveu, em reunião de 3 de Junho de 1982, aprovar o presente decreto, que estabelece a duração do trabalho.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 61/82

de 3 de Agosto

A Lei Geral do Trabalho manda regulamentar a matéria prevista no seu capítulo VIII sobre a duração do trabalho.

Neste sentido, estabelecem-se as formas para a concretização daquele objectivo a fim de possibilitar a plena utilização da capacidade produtiva existente e assegurar o direito dos trabalhadores ao repouso que lhes permite não apenas restaurar as energias dispendidas, mas também uma efectiva participação nas demais actividades sociais, culturais e recreativas, visando, deste modo, contribuir para a formação e o desenvolvimento global da personalidade humana, bem como harmonizar os interesses dos trabalhadores e as necessidades das empresas em cada sector de actividade.

Nos termos da alínea *h*) do artigo 58.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade que me é conferida pela alínea *i*) do artigo 53.º da mesma lei, o Conselho de Ministros decreta e eu assino e faço publicar o seguinte:

Regulamento sobre a duração do Trabalho

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação

ARTIGO 1.º

(Regime da duração do trabalho)

1. A duração do trabalho prestado no âmbito das relações jurídico-laborais estabelecidas entre os tra-

balhadores e as empresas, em conformidade com a Lei Geral do Trabalho, rege-se pelo disposto neste decreto.

2. O presente decreto aplica-se a todos os organismos do Estado, as empresas estatais, mistas, privadas e cooperativas, bem como as organizações de massas e sociais.

ARTIGO 2.º

(Excepções)

1. Apenas poderão ser exceptuadas, total ou parcialmente do regime de duração do trabalho previsto neste decreto, as actividades cujas características o tornem manifestamente inaplicável.

2. As excepções a que se refere o número anterior só poderão ser determinadas por decreto do Conselho de Ministros, sob proposta do Ministro do Trabalho e Segurança Social ouvida a UNTA e os organismos estatais interessados.

CAPÍTULO II

Duração dos períodos normais de trabalho

ARTIGO 3.º

(Limites máximos dos períodos normais de trabalho)

É de 44 horas a duração máxima do período normal de trabalho semanal.

ARTIGO 4.º

(Casos especiais)

Os limites de duração dos períodos normais de trabalho apenas poderão ser alterados nos casos e condições previstos nos artigos 5.º, 14.º e 24.º.

ARTIGO 5.º

(Redução da duração do período semanal de trabalho)

1. A redução da duração semanal do trabalho prestado em condições particularmente fatigantes, perigo-

sas ou nocivas à saúde, poderá ser autorizada por despacho do Ministro do Trabalho e Segurança Social e não determina diminuição do salário dos trabalhadores beneficiados.

2. A redução será concedida com base em proposta apresentada conjuntamente pelo Ministério da Tutela e Sindicato do ramo de actividade, devidamente fundamentada e instruída com os estudos comprovativos da sua necessidade e applicabilidade.

ARTIGO 6.º

(Fixação do periodo diário de trabalho)

1. Em conformidade com o disposto no presente decreto o período de trabalho diário será fixado no acordo colectivo de trabalho ou, na falta deste, no regulamento interno da empresa pela direcção respectiva.

2. Nos organismos do Estado, o período diário de trabalho será fixado em decreto do Conselho de Ministros.

3. Em qualquer dos casos previstos no número anterior deverão ser assegurados o cumprimento das tarefas da empresa, as necessidades tecnológicas e as normas de protecção e hygiene no trabalho.

CAPÍTULO III

Intervalo de descanso diário e semanal

ARTIGO 7.º

(intervalos diários)

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um ou vários intervalos de descanso, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. O intervalo ou conjunto de intervalos previstos no número anterior em nenhum caso poderá exceder duas horas e não será inferior a meia hora, salvo se

o Ministério do Trabalho e Segurança Social autorizar maior redução ou mesmo a eliminação do intervalo, desde que aceite pelos trabalhadores abrangidos.

3. Nas actividades cujas características o justifiquem, designadamente quando vigore o regime de turnos, o intervalo ou conjunto de intervalos poderão ser considerados como tempo de trabalho, não excedendo, neste caso, uma hora de duração total.

ARTIGO 8.º

(Intervalos entre os períodos diários de trabalho)

Entre o fim de cada período de trabalho diário e o início seguinte haverá um intervalo não inferior a dez horas.

ARTIGO 9.º

(Descanso semanal)

1. O dia de descanso semanal a que têm direito os trabalhadores só poderá deixar de ser o Domingo quando a empresa esteja autorizada a laborar continuamente ou as actividades a que se dedica não possam ser suspensas nesse dia.

2. A autorização para laboração contínua será concedida através de despacho conjunto dos Ministros do Trabalho e Segurança Social e de Tutela da empresa de que se trata, ouvido o sindicato do respectivo ramo de actividade.

3. As empresas dispensadas de suspender o funcionamento ao Domingo são as que se dediquem a algumas das actividades integradas na lista anexa a este decreto. Esta lista apenas poderá ser modificada nos termos previstos no número anterior.

4. Independentemente dos casos de laboração contínua ou de dispensa de suspender o funcionamento, poderá ainda recair em outro dia da semana o descanso semanal dos trabalhadores cuja actividade tenha necessariamente que ser prestada ao Domingo, quer

pela própria natureza do trabalho, quer porque ao Domingo só possa ter lugar durante o descanso dos restantes trabalhadores.

ARTIGO 10.º

(Descanso semanal em dia diferente do domingo)

1. Nos casos previstos no artigo anterior o trabalho prestado ao Domingo será para todos os efeitos equiparado ao trabalho prestado em dia normal de trabalho.

2. A empresa deverá assegurar aos trabalhadores normalmente ocupados durante o Domingo um período de descanso semanal de duração idêntica à do descanso dos demais trabalhadores.

3. O contrato de trabalho ou o título de nomeação mencionará as circunstâncias a que se referem os números anteriores.

ARTIGO 11.º

(Duração mínima e limites do descanso semanal)

1. O descanso semanal não poderá ter duração inferior a 24 horas consecutivas compreendidas entre às zero e às vinte e quatro horas do dia da semana que lhe é destinado.

2. Os limites previstos na parte final do número anterior serão substituídos pela hora do termo do último turno anterior ao dia de descanso semanal e o fim da vigésima quarta hora posterior, quando seja praticado o regime de trabalho por turnos.

ARTIGO 12.º

(Descanso complementar)

1. Quando da distribuição diária do período semanal de trabalho resulta mais um dia ou meio dia de descanso, além do dia de descanso semanal, será designado como descanso complementar.

2. O dia ou meio dia de descanso complementar deverá, sempre que possível, anteceder ou seguir o dia de descanso semanal.

CAPÍTULO IV

Trabalho por turnos

ARTIGO 13.º

(Organização e duração dos turnos)

1. Sempre que o período de funcionamento da empresa exceda a duração máxima do período normal de trabalho diário (9 horas), deverão ser organizados turnos de trabalhadores diferentes.

2. Excepto nos casos previstos pelo artigo seguinte, a duração do trabalho em cada turno não pode ser superior ao limite máximo do período normal de trabalho diário (9 horas).

ARTIGO 14.º

(Elevação da duração dos períodos de trabalho)

1. Quando, na organização dos turnos, seja absolutamente impossível observar os limites máximos da duração dos períodos de trabalho previstos no artigo 3.º, poderão esses limites ser excedidos desde que se estabeleça um quadro regulador da duração do trabalho.

2. A duração semanal média do trabalho normal, calculada pelo número de semanas constante do referido quadro, não poderá, em caso algum, exceder quarenta e quatro horas semanais.

3. Em nenhuma das semanas compreendidas no referido quadro poderá a duração absoluta do trabalho exceder cinquenta e seis horas.

ARTIGO 15.º

Tipos de turnos)

1. Os turnos poderão ser fixos ou rotativos. Quando sejam organizados três turnos, estes serão obrigatoriamente rotativos.

2. São turnos rotativos aqueles em que os trabalhadores estão sujeitos às variações de horário decorrentes da prestação de trabalho em todos os turnos previstos.

ARTIGO 16.º

(Autorização e regras a observar na organização dos turnos)

1. As empresas que pretendem iniciar o funcionamento em regime de turnos deverão obter previamente autorização dos Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Tutela.

2. Em cada sete dias de trabalho haverá para cada turno um dia de descanso semanal que será o sétimo. Periodicamente deverá o dia de descanso semanal coincidir com o Domingo.

3. A rotação (mudança de turno) ocorrerá após o dia de descanso semanal, se não for adaptado por acordo entre os trabalhadores e a Direcção da empresa diferente período para a rotação.

4. Quando não seja possível assegurar o disposto na primeira parte do n.º 2, deverá ser garantido um número de dias de descanso equivalente ao que resultaria da observância daquela regra.

ARTIGO 17.º

(Remuneração adicional)

1. O trabalho prestado em regime de turnos rotativos confere o direito a uma remuneração adicional cujo valor deverá ser fixado no acordo colectivo de trabalho e que em nenhum caso será superior a 20% do salário do trabalhador.

2. O adicional a que se refere o número anterior apenas será pago quando seja efectivamente praticado o regime de turnos rotativos.

3. A remuneração adicional compensa integralmente o trabalhador pelas variações de horário a que está sujeito, pelo trabalho nocturno que preste em algum ou alguns dos turnos e, ainda pela não coincidência do descanso semanal com o Domingo.

4. Enquanto não forem celebrados os acordos colectivos de trabalho, o valor da remuneração adicional a que se refere o n.º 1, será fixado para cada empresa ou sector de actividade por meio de despacho con-

junto dos Ministros do Plano, das Finanças e do Trabalho e Segurança Social, ouvido o Ministério de Tutela.

ARTIGO 18.º

(Início diário dos turnos)

Sempre que possível os turnos serão organizados de forma a que o primeiro se inicie a partir das 6 horas de cada dia.

CAPITULO V

Horário de Trabalho

ARTIGO 19.º

(Horário de trabalho)

1. O horário de trabalho determina as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, os intervalos diários de descanso e o dia de descanso semanal.

2. O horário de trabalho de cada empresa será estabelecido de acordo com as disposições legais em vigor e atenderá aos condicionalismos próprios de cada sector de actividade e região.

3. O horário de trabalho resultará da sua negociação no acordo colectivo de trabalho ou, quando este não existe, será estabelecido no regulamento interno da empresa pela respectiva Direcção.

4. Nas empresas ou sectores de actividades que o justifiquem, atendendo ao interesse geral do seu funcionamento, poderá o Ministério do Trabalho e Segurança Social, ouvido o Ministério de Tutela, ordenar, por despacho, a observância obrigatória de um determinado horário de trabalho.

5. O horário de trabalho dos organismos do Estado resultará do disposto a que se refere o artigo 7.º n.º 2.

ARTIGO 20.º

(Colaboração dos Sindicatos)

O sindicato do ramo de actividade ou o órgão sindical da empresa conforme o caso, será sempre ouvido antes de ser fixado ou alterado todo e qualquer horário de trabalho.

ARTIGO 21.º

(Mapa de horário de trabalho)

O horário de trabalho será inscrito em mapa próprio, contendo todos os elementos referidos pelo n.º 1 do artigo 19.º, o qual será fixado em local da empresa acessível aos trabalhadores por ele abrangidos.

ARTIGO 22.º

(Isenção de horário de trabalho)

A isenção de horário de trabalho poderá conferir direito a percepção de horas extraordinárias ou de uma remuneração adicional cujo montante será fixado por decreto executivo conjunto dos Ministros do Plano, das Finanças e do Trabalho e Segurança Social, que igualmente indicará os trabalhadores abrangidos pela presente disposição.

CAPÍTULO VI

Trabalho nocturno

ARTIGO 23.º

Considera-se trabalho nocturno o que for prestado no período compreendido entre às 20 horas de um dia e às 6 horas do dia seguinte.

ARTIGO 24.º

(Redução da duração do trabalho nocturno)

1. A duração do trabalho nocturno deverá ser reduzida, com excepção das actividades onde tal redução seja manifestamente impossível, como é o caso do

regime de três turnos, e ainda naquelas actividades em que a redução do trabalho tenha já objecto de redução, atenta a sua especial penosidade nos termos do artigo 5.º deste decreto.

2. A redução da duração do trabalho nocturno será autorizada pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, sob proposta conjunta do Ministério de Tutela e do sindicato do ramo de actividade, devidamente fundamentada e instruída com os estudos comprovativos da sua necessidade e applicabilidade.

3. A redução prevista nos números anteriores, quando autorizada, não poderá exceder uma hora diária e não determina diminuição do salário dos trabalhadores beneficiados.

ARTIGO 25.º

(Mudança de turno)

Deverão ser mudados para trabalho diurno os trabalhadores atingidos por doenças desde que desaconselhados pelo médico a prestação de trabalho nocturno, bem como os trabalhadores de idade superior a 50 anos que o solicitem.

ARTIGO 26.º

(Remuneração adicional)

1. O trabalho nocturno confere o direito a uma remuneração adicional igual a 25% do salário devido por idêntico trabalho prestado durante o dia.

2. A remuneração adicional prevista no número anterior não será devida quando o trabalho nocturno seja prestado em regime de turnos rotativos casos em que se applica o disposto no artigo 17.º do presente diploma, ou quando constitua trabalho extraordinário, casos em que apenas serão devidos os adicionais correspondentes nos termos do artigo 34.º do presente diploma.

ARTIGO 27.º

(Autorização para funcionamento regular nocturno)

1. As empresas que pretendem iniciar o seu funcionamento regular durante o período nocturno deverão para o efeito obter autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, juntando logo o parecer do Ministério de Tutela.

2. Não é permitido o trabalho nocturno das mulheres entre às 23 horas de um dia e às 6 horas do dia seguinte, nas actividades industriais, excepto:

- a) às trabalhadoras que exerçam funções de direcção ou de carácter técnico que envolvam responsabilidade;
- b) às mulheres que se ocupem dos serviços de higiene e de bem estar e que não efectuem normalmente trabalhos manuais.

3. Cessa a proibição prevista no número anterior:

- a) em caso de empresas em que estejam apenas empregados os membros de uma família;
- b) em caso de força maior que ocasione alteração normal no funcionamento da empresa, imprevisível e que tenha um carácter periódico;
- c) no caso em que as matérias-primas em laboração susceptíveis de rápida alteração corram risco de perda inevitável se o trabalho não continuar.

4. Quando, por razões de circunstância particularmente grave, o interesse nacional o exigir, a interdição do trabalho nocturno das mulheres poderá ser suspensa por uma decisão do governo, ouvida a União Nacional dos Trabalhadores Angolanos (UNTA).

5. O disposto nos n.ºs 3 e 4, não se aplica durante o período de gravidez.

CAPÍTULO VII

Trabalho extraordinário

ARTIGO 28.º

(Noção)

1. Considera-se trabalho extraordinário o que for prestado fora do período normal diário, em dias de descanso semanal ou feriados e que não corresponda a actividade voluntária para realização de tarefas solicitadas pelo Partido e Organização de Massas.

2. Nos termos do número anterior deve ser considerado trabalho extraordinário todo aquele que seja prestado:

- a) em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho diário e ainda nos respectivos intervalos de descanso;
- b) no dia de descanso semanal do trabalhador, bem como nos dias ou meio dias de descanso complementar previstos no horário de trabalho;
- c) nos dias feriados, ainda que se trate de actividade de laboração contínua ou dispensada de suspender o funcionamento nestes dias.

ARTIGO 29.º

(Condições em que pode ser prestado o trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário apenas poderá ser prestado quando necessidades imperiosas da produção ou serviço o determinarem.

2. Constituem, nomeadamente, necessidades imperiosas que poderão determinar a prestação de trabalho extraordinário:

- a) a prevenção ou eliminação das consequências de quaisquer acidentes ou calamidades naturais;

- b) a montagem, manutenção ou reparação de equipamentos cuja inactividade ou paralisação ocasione prejuízos à empresa ou cause grave transtorno à população;
- c) a ocorrência temporária de um volume anormal de trabalho;
- d) a substituição de trabalhadores que se não apresentarem ao início do respectivo turno (duplo-turno);
- e) a salvaguarda de produtos facilmente deterioráveis.

ARTIGO 30.º

(Determinação da prestação de trabalho extraordinário)

1. A necessidade de prestar trabalho extraordinário deverá ser determinada pela Direcção da empresa ou por quem esta tenha investido de autoridade para o efeito, em conformidade com o regulamento interno, após consulta ao órgão sindical com pelo menos 24 horas de antecedência.

2. A consulta prévia ao órgão sindical poderá ser substituída por uma comunicação imediatamente posterior em caso de manifesta urgência e impossibilidade daquela consulta.

ARTIGO 31.º

(Dispensa de trabalho extraordinário)

O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando invoque e justifique motivo atendível, designadamente relacionado com os estudos, o seu estado de saúde, ou esteja abrangido pelo disposto nos artigos 40.º e 43.º do presente diploma.

ARTIGO 32.º

(Limites máximos)

1. Os limites máximos de duração do trabalho extraordinário serão os seguintes:

- a) *quarenta horas* em média mensal, em cada ano, para os operários e os trabalhadores de

administração e serviços, técnicos e responsáveis directamente ligados ao sector produtivo;

b) vinte horas em média mensal, em cada ano, para os restantes trabalhadores.

2. Limites inferiores poderão ser estabelecidos por despacho do Ministro do Trabalho e Segurança Social, ouvidos o Ministério de Tutela e o sindicato do ramo, para as actividades particularmente perigosas ou nocivas à saúde.

ARTIGO 33.º

(Trabalho, fora dos períodos normais, que não será considerado extraordinário)

Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado, fora dos períodos normais, para compensar anteriores suspensões da actividade, quando esta suspensão tenha resultado de acordo entre os trabalhadores e a direcção da empresa.

ARTIGO 34.º

(Remuneração adicional)

1. O trabalho extraordinário será exclusivamente remunerado de acordo com os critérios seguintes:

a) em dias normais de trabalho:

06.00 h às 20.00 h — $1,5 \times$ salário normal
(adicional de 50%)

20.00 h às 24.00 h — $2 \times$ salário normal
(adicional de 100%)

00.00 h às 06.00 h — $2,5 \times$ salário normal
(adicional de 150%)

b) em dias de descanso semanal ou feriados:

06.00 h às 20.00 h — $2 \times$ salário normal
(adicional de 100%)

20.00 h às 24.00 h — $2,25 \times$ salário normal
(adicional de 125%)

00.00 h. às 06.00 h — $2,5 \times$ salário normal
(adicional de 150%).

2. Quando o trabalho extraordinário se prolongue para período a que corresponde remuneração adicional inferior ao período em que se iniciou, será devida esta última por toda a duração do trabalho extraordinário.

3. O dia ou meio dia de descanso complementar será considerado dia normal de trabalho para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário nele prestado (alínea a) do n.º 1.

4. Considera-se prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado o trabalho que tiver lugar no período compreendido entre às zero e às vinte e quatro horas dos referidos dias, salvo tratando-se do regime de turnos, caso em que serão aplicáveis os limites previstos no n.º 2 do artigo 11.º.

ARTIGO 35.º

(Garantia de intervalo mínimo e salário e descanso compensatório)

1. Quando, em resultado da prestação de trabalho extraordinário, a observância do intervalo mínimo de 10 horas previsto no artigo 8.º colida com o início do período normal de trabalho seguinte, o trabalhador terá direito a só retomar o trabalho após o decurso daquele intervalo e ser-lhe-á devido o salário correspondente ao período não trabalhado.

2. Quando preste trabalho extraordinário no dia de descanso semanal, o trabalhador pode, se o solicitar, beneficiar de um período de descanso compensatório, no decurso do período semanal seguinte, cuja duração se determinará pela forma seguinte:

- a) até 3 horas de trabalho extraordinário não tem direito a descanso compensatório;
- b) trabalho extraordinário de duração superior a 3 horas até 5 horas — tem direito a meio dia de descanso compensatório;
- c) trabalho extraordinário de duração superior a 5 horas — um dia completo de descanso.

3. O trabalho prestado no dia ou meio dia de descanso complementar não será considerado para efeito do número anterior.

ARTIGO 36.º

(Disponibilidade)

1. Os trabalhadores que, fora do respectivo período normal de trabalho, se devam manter à disposição da empresa dentro ou fora do local de trabalho durante determinado lapso de tempo, considera-se em regime de disponibilidade.

2. O regime de disponibilidade deverá ser autorizado pelo Ministro do Trabalho e Segurança Social, mediante solicitação da empresa devidamente acompanhada do parecer do órgão sindical.

3. Durante o período de disponibilidade o trabalhador tem direito à remuneração adicional por trabalho extraordinário correspondente a 50% da duração da sua efectiva presença no local de trabalho. Formas diversas da compensação da situação de disponibilidade deverão ser autorizadas pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social ou fixada no acordo colectivo de trabalho.

ARTIGO 37.º

(Contagem da duração do trabalho extraordinário)

1. Para efeitos de remuneração de trabalho extraordinário serão considerados como 1/2 hora fracções de tempo até 30 minutos e como uma hora as fracções compreendidas entre 30 e 60 minutos.

2. Quando o período normal de trabalho, por antecipação ou prolongamento, seja excedido até 15 minutos não será este tempo considerado trabalho extraordinário.

CAPÍTULO VIII

Regime especial de duração do trabalho das mulheres e dos menores. Trabalho a tempo parcial

ARTIGO 38.º

(Duração do trabalho das mulheres)

A duração do trabalho das mulheres regula-se pelo disposto no presente diploma com as modificações constantes dos artigos seguintes.

ARTIGO 39.º

(Trabalho extraordinário das mulheres)

Não é permitida a prestação de trabalho extraordinário durante o período de gravidez e, salvo indicação médica em contrário, até três meses após o parto.

ARTIGO 40.º

(Duração do trabalho dos menores)

O período normal de trabalho dos menores não excederá:

- a) para menores de 14 a 16 anos — 34 horas semanais a 6 diárias;
- b) para menores de 16 a 18 anos — 38 horas semanais a 7 diárias.

ARTIGO 41.º

(Trabalho nocturno dos menores)

Não é permitido trabalho nocturno dos menores em qualquer tipo de actividade, salvo no caso de o trabalho nocturno ser estritamente indispensável à sua formação profissional, desde que o menor tenha idade superior a 16 anos e tenha sido obtida autorização prévia do representante legal e do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

ARTIGO 42.º

(Trabalho extraordinário dos menores)

1. Apenas será permitido o trabalho extraordinário dos menores com idade superior a 16 anos, em caso de força maior em especial na iminência de grave prejuízo para a economia nacional, depois de ouvida a Comissão Sindical e desde que não afecte os seus estudos.

2. O trabalho extraordinário dos menores, quando prestado nas condições previstas no número anterior, não poderá ter duração superior a 2 horas diárias nem exceder 30 horas anuais e em nenhum caso será permitido em dia de descanso semanal ou feriado.

ARTIGO 43.º

(Trabalho a tempo parcial)

1. Nas empresas cuja actividade o permita deverá ser possibilitada a ocupação de trabalhadores a tempo parcial.

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

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 44.º

(Cálculo das remunerações adicionais)

1. Para o cálculo das remunerações adicionais previstas nos casos de trabalho nocturno, por turnos e extraordinário, o salário do trabalhador, nos termos do artigo 103.º da Lei Geral do Trabalho, para além da tarifa por complexidade ou do salário especial a que o trabalhador tenha direito, compreende ainda a tarifa por condições anormais e os incrementos por condições extra-qualificatórias desde que lhe sejam devidos em função das características do trabalho.

2. A compensação salarial a que o trabalhador tenha direito não será considerada para efeitos do número anterior.

3. Dado que o pagamento das remunerações adicionais previstas se faz por período de uma hora ou meia hora, deverá o valor do salário horário ser calculado exclusivamente, por meio da fórmula seguinte:

$$\frac{S. M. \times 12}{D. T. S. \times 52} = S. H.$$

em que:

S. M. = salário mensal (contendo os elementos previstos no n.º 1).

D. S. = duração do período normal de trabalho semanal.

S. H. = salário horário.

EXEMPLO:

Salário especial Kz 10.000.00.

Condições extra-qualifi. Kz 2.500.00.

$$\frac{\text{Kz } 12.500 \times 12}{44\text{h} \times 52} = (65,56)$$

o trabalhador prestou três horas de trabalho nocturno.

Imaginemos que a percentagem adicional foi fixada em 20%.

$(S. H. + R. A.) \times 3 =$ total que ao trabalhador deve ser pago por estas três horas de trabalho nocturno.

$$(65,56 + 13,11) \times 3 = 236,01.$$

4. No caso de todos os elementos do salário do trabalhador apresentarem já um valor horário, bastará adicioná-los para se obter o salário horário sobre o qual se calculará o valor da remuneração adicional.

5. O critério previsto nos números anteriores deverá ser devidamente adaptado quando o trabalho seja pago por rendimento.

ARTIGO 45.º

(Colaboração com os sindicatos)

1. Em todos os assuntos que digam respeito à duração do trabalho, designadamente à fixação e modificação de horário de trabalho, prestação de trabalho nocturno e extraordinário, organização de turnos, deverá a direcção da empresa ouvir previamente, salvo nos casos em que se prevê expressamente a comunicação posterior, o órgão sindical da empresa ou, quando este não existe, o órgão competente do sindicato do respectivo ramo de actividade.

2. Constituem infracção ao dever de assegurar o direito de participação dos trabalhadores e o livre exercício da actividade sindical, o impedimento ou a criação artificial de obstáculo à concretização do disposto no número anterior.

ARTIGO 46.º

(Autorizações. Competência do Ministério do Trabalho e Segurança Social)

1. Pertence exclusivamente ao Ministro do Trabalho e Segurança Social, e não poderá ser delegada, a competência para autorizar laboração contínua e para modificar, diminuindo-a ou ampliando-a, lista de actividades autorizadas a não suspender o funcionamento aos Domingos.

2. Pertence igualmente ao Ministro do Trabalho e Segurança Social, e considera-se desde já delegada nos responsáveis de cada Delegação Provincial do respectivo Ministério, a competência para autorizar o funcionamento nocturno e por turnos das empresas e a prestação do trabalho extraordinário nos termos previstos no presente decreto.

ARTIGO 47.º

(Registo do trabalho nocturno e do trabalho extraordinário)

1. O trabalho nocturno deverá ser registado em documento próprio, especificando a sua duração média mensal, número de trabalhadores ocupados e os encargos económicos resultantes da respectiva remuneração.

2. O trabalho extraordinário deverá ser registado em documento próprio, especificando a sua duração, número de trabalhadores que ocupa, razões que o motivam e encargos económicos resultantes da respectiva remuneração.

3. O Ministro do Trabalho e Segurança Social deverá determinar através de decreto executivo, o modelo a que obedecerão os documentos de registo previstos nos números anteriores e a periodicidade com que deverão ser remetidos às Delegações Provinciais do respectivo Ministério.

ARTIGO 48.º

(Fiscalização e controlo. Sanções)

1. Compete, em primeiro lugar, aos serviços de Inspeção do Ministério do Trabalho e Segurança Social, em estreita colaboração com os órgãos sindicais, controlar e fiscalizar de forma rigorosa o disposto no presente decreto.

2. Deverão igualmente assegurar o controlo do cumprimento das disposições sobre duração do trabalho, os órgãos do Governo a cuja tutela estejam sujeitas as empresas e organismos nos quais sejam aplicáveis aquelas disposições.

3. As infracções ao disposto no presente decreto serão punidas pela forma prevista no diploma a que se refere o artigo 166.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 49.º

(Horário do trabalho)

1. Mantêm-se em vigor os horários de trabalho, fixados em cada empresa ou determinados por despacho anterior do Ministro do Trabalho e Segurança Social, que estejam de acordo com o presente decreto. As alterações, quando necessárias, deverão ser introduzidas no prazo de noventa dias após à entrada em vigor deste decreto.

2. Quando considere estarem reunidas as condições indispensáveis, poderá o Ministro do Trabalho e Segurança Social determinar, através de decreto executivo, que sejam submetidos a prévia aprovação todos os horários de trabalho e respectivas modificações.

ARTIGO 50.º

(Disposições regulamentares revogadas)

Sem prejuízo do disposto no número anterior ficam revogadas todas as disposições regulamentares sobre duração do trabalho actualmente em vigor.

ARTIGO 51.º

(Resoluções de dúvidas. Propostas de alteração)

Cabe ao Ministro do Trabalho e Segurança Social, através de despacho, resolver todas as dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente decreto, bem como propor ao Conselho de Ministros as alterações que se mostrem necessárias.

Visto e aprovado pelo Conselho de Ministros.

Publique-se.

Luanda, aos 3 de Agosto de 1982.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

A N E X O

Lista a que se refere o n.º 3 do artigo 9.º do Decreto n.º 61/82, de 3 de Agosto. Actividades dispensadas de suspender o seu funcionamento aos Domingos. Igualmente aplicável aos feriados nacionais por força do artigo 2.º do Decreto n.º 92/80, de 20 de Agosto.

Hospitais, maternidades, casas de saúde e postos médicos;

Farmácias (nos casos em que não seja possível turnos de estabelecimento diferentes);

Hotéis, restaurantes, cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares.

Estabelecimentos de venda de produtos alimentares, incluindo os mercados;

Espectáculos públicos e a respectiva venda de bilhetes;

Postos de abastecimentos de combustíveis e lubrificantes;

Serviços de Telecomunicações;

Serviços de energia eléctrica e abastecimento de água;

Televisão e radiodifusão;

Órgão de informação escrita e tiragem diária;

Transportes públicos e infraestrutura indispensáveis ao seu funcionamento (gares, portos e aeroportos);

Postos fronteiriços e estabelecimento autorizados a funcionar junto dos mesmos (bancos, vendas de jornais e revistas, etc);

Tabacarias;

Agências funerárias;

Agências noticiosas;

Agências de viagem;

Infantórios.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

(Diário da República n.º 181, 1.ª série, de 1982).

ARQUIVO LARA

BA-0
5826