

A large, abstract graphic on the left side of the page, consisting of several overlapping, curved bands of red in various shades, from bright red to a darker, almost black red. The bands curve from the top left towards the bottom right, creating a sense of movement and depth.

ODAIR TAVARES BAÍA

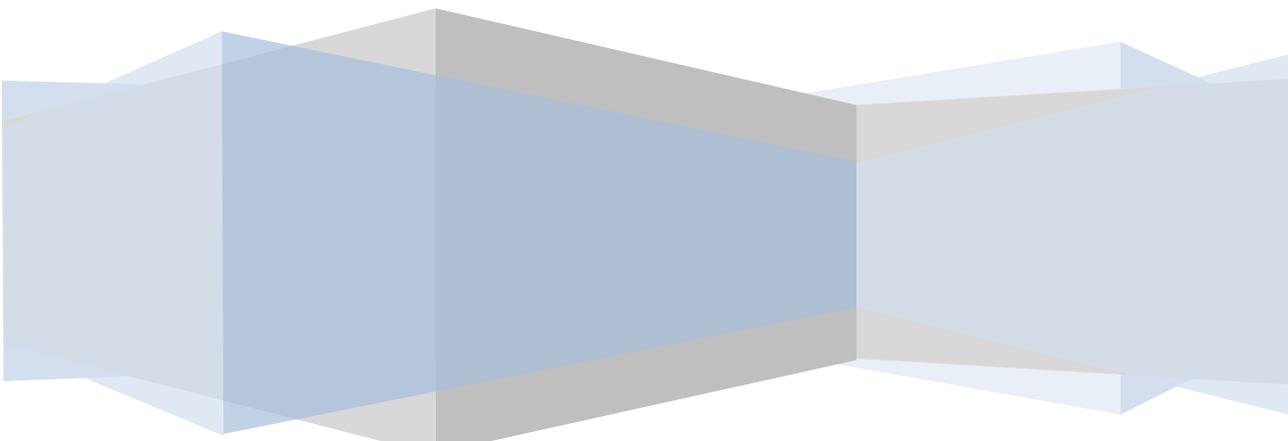
LEGISLAÇÃO DO
TRABALHO DE SÃO
TOMÉ E PRÍNCIPE

ODAIR TAVARES BAÍA

**LEGISLAÇÃO
DO
TRABALHO
DE
SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE**

Esta publicação não dispensa a consulta dos diplomas originais, conforme publicados no *Diário da República*.

OUTUBRO 2010



NOTA INTRODUTÓRIA

A presente legislação reúne uma grande parte das leis do trabalho que vigora em São Tomé e Príncipe, desde regime jurídico das condições individuais de trabalho, passando por lei da greve e lei sindical. Também fiz referencia a algumas normas da Constituição, como também a algumas normas internacionais tais como os referentes a Declaração Universal dos Direitos do Homem, Carta das Nações Unidas, Acto Constitutivo da União Africana e Carta Africana dos Direitos humanos e dos Povos.

Apesar das reconhecidas dificuldades em reunir um maior número de legislação laboral em vigor em São Tomé e Príncipe, ainda assim, não desviei dos meus objectivos e tentei compilar o essencial da legislação laboral São-tomense.

Apesar de estar longe da minha pátria, não pode de maneira alguma significar barreira, pelo contrario, interesse-me ainda mais por questões relacionadas com a terra que me viu nascer e crescer.

Por isso, sempre que posso tento, de forma modesta contribuir para superar as lacunas que de facto existem na divulgação das nossas legislações.

A sistematização adoptada pretende ser simples e racional: Começarei com a parte da Constituição, depois, ainda que breve farei referencia aos pactos internacionais. De seguida entrarei na legislação do trabalho, iniciando com o regime jurídico das condições individuais do trabalho, de seguida a lei de greve e por fim lei sindical.

Dedico este trabalho de compilação a uma pessoa extraordinária que marcou imenso a minha vida pela positiva.

À memoria do meu querido e estimado irmão Calvim Tavares Baía.

Lisboa, 19 de Outubro de 2010

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE**

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE

(Lei n.º 1/2003, de 29 de Janeiro)

PARTE I
Fundamentos e objectivos

Artigo 1.º

República Democrática de São Tomé e Príncipe

A República Democrática de São Tomé e Príncipe é um Estado soberano e independente, empenhado na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, na defesa dos Direitos do Homem e na solidariedade activa entre todos os homens e todos os povos.

|...|

Artigo 4.º

Território Nacional

1. O território da República Democrática de São Tomé e Príncipe é composto pelas ilhas de São Tomé e Príncipe, pelos ilhéus das Rolas, das Cabras, Bombom, Boné Jockey, Pedras Tinhosas e demais ilhéus adjacentes, pelo mar territorial compreendido num raio de doze milhas a partir da linha de base determinada pela lei, pelas águas arquipelágicas situadas no interior da linha de base e o espaço aéreo que se estende sobre o conjunto territorial atrás definido.

2. O Estado São-tomense exerce a sua soberania sobre todo o território nacional, o subsolo do espaço terrestre, o fundo e o subsolo do território aquático formado pelo mar territorial e as águas arquipelágicas, bem como sobre os recursos naturais vivos e não vivos que se encontrem em todos os espaços supramencionados e os existentes nas

águas suprajacentes imediatas às costas, fora do mar territorial, na extensão que fixa a lei, em conformidade com o direito internacional.

|...|

Artigo 9.º

Estado de Economia Mista

1. A organização económica de São Tomé e Príncipe assenta no princípio de economia mista, tendo em vista a independência nacional, o desenvolvimento e a justiça social.

2. É garantida, nos termos da lei, a coexistência da propriedade pública, da propriedade cooperativa e da propriedade privada de meios de produção.

Artigo 10.º

Objectivos Primordiais do Estado

São objectivos primordiais do Estado:

...

b) Promover o respeito e a efectivação dos direitos pessoais, económicos, sociais, culturais e políticos dos cidadãos;

c) Promover e garantir a democratização e o progresso das estruturas económicas, sociais e culturais;

...

Artigo 12.º

Relações Internacionais

1. A República Democrática de São Tomé e Príncipe está decidida a contribuir para a salvaguarda da paz universal, para o estabelecimento de relações de igualdade de direitos e respeito mútuo da soberania entre todos os Estados e para o progresso social da humanidade, na base dos princípios do direito internacional e da coexistência pacífica.

2. A República Democrática de São Tomé e Príncipe proclama a sua adesão à Declaração Universal dos Direitos do Homem e aos seus princípios e objectivos da União Africana e da Organização das Nações Unidas.

3. A República Democrática de São Tomé e Príncipe mantém laços especiais de amizade e de cooperação com os países de língua portuguesa e com os países de acolhimento de emigrantes são-tomenses.

4. A República Democrática de São Tomé e Príncipe promove e desenvolve laços privilegiados de amizade e cooperação com os países vizinhos e os da região.

Artigo 13.º

Recepção do Direito Internacional

1. As normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito são-tomense.

2. As normas constantes de convenções, tratados e acordos internacionais validamente aprovadas e ratificadas pelos respectivos órgãos competentes vigoram na ordem jurídica são-tomense após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado São-tomense.

3. As normas constantes de convenções, tratados e acordos internacionais validamente aprovadas e ratificadas pelos respectivos órgãos competentes têm prevalência, após sua entrada em vigor na ordem internacional e interna, sobre todos os actos legislativos e normativos internos de valor infraconstitucional.

PARTE II
Direitos Fundamentais e Ordem Social
TÍTULO I
Princípios Gerais

Artigo 15.º

Princípios de Igualdade

1. Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, sem distinção de origem social, raça, sexo, tendência política, crença religiosa ou convicção filosófica.

2. A mulher é igual ao homem em direitos e deveres, sendo-lhe assegurada plena participação na vida política, económica, social e cultural.

Artigo 16.º

Cidadão no Estrangeiro

1. Todo o cidadão são-tomense que resida ou se encontre no estrangeiro goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres que os demais cidadãos, salvo no que seja incompatível com a ausência do país.

2. Os cidadãos são-tomenses residentes no estrangeiro gozam do cuidado e da protecção do Estado.

Artigo 17.º

Estrangeiros em São Tomé e Príncipe

1. Os estrangeiros e os apátridas que residam ou se encontrem em São Tomé e Príncipe gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres que cidadão são-tomense, excepto no que se refere aos direitos políticos, aos exercícios das funções e aos demais direitos e deveres expressamente reservados por lei ao cidadão nacional.

2. O exercício de funções públicas só poderá ser permitido aos estrangeiros desde que tenham carácter predominantemente técnico, salvo acordo ou convenção internacional.

3. A lei pode atribuir aos cidadãos estrangeiros residentes no território nacional, em condições de reciprocidade, capacidade eleitoral activa e passiva para eleição dos titulares de órgãos das autarquias locais.

Artigo 18.º

Âmbito e Sentido dos Direitos

1. Os direitos consagrados nesta Constituição não excluem quaisquer que sejam previstos nas leis ou em regras de Direitos internacionais.

2. Os preceitos relativos a direitos fundamentais são interpretados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Artigo 19.º

Restrição e Suspensão

1. O exercício dos direitos fundamentais só pode ser restringido nos casos previstos na Constituição e suspenso na vigência de estado de sítio ou de estado de emergência declarados nos termos da Constituição e da lei.

2. Nenhuma restrição ou suspensão de direito pode ser estabelecida para além do estritamente necessário.

Artigo 20.º

Acesso aos Tribunais

Todo o cidadão tem direito de recorrer aos tribunais contra os actos que violem os seus direitos reconhecidos pela Constituição e pela lei, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência de meios económicos.

Artigo 21.º

Deveres e Limites aos Direitos

Os cidadãos têm deveres para com a sociedade e o Estado, não podendo exercer os seus direitos com violação dos direitos dos outros cidadãos, e desrespeito das justas exigências da moral, da ordem pública e da independência nacional definidas na lei.

TÍTULO II**Direitos Pessoais**

|...|

Artigo 27.º

Liberdade de Consciência, de Religião e de Culto

1. A liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável.
2. Ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa.
3. Ninguém pode ser perguntado por qualquer autoridade acerca das suas convicções ou prática religiosa, salvo para recolha de dados estatísticos não individualmente identificáveis, nem ser prejudicado por se recusar a responder.
4. As confissões religiosas são livres no culto, no ensino e na sua organização.

Artigo 28.º

Liberdade de criação cultural

É livre a criação intelectual, artística e científica.

Artigo 29.º

Liberdade de expressão e informação

1. Todos têm o direito de exprimir e divulgar livremente o seu pensamento pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio.

2. As infracções cometidas no exercício deste direito ficam submetidas aos princípios gerais de direito criminal, sendo a sua apreciação da competência dos tribunais.

|...|

Artigo 32.º

Liberdade de escolha de profissão

Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvo as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à própria capacidade.

|...|

Artigo 35.º

Liberdade de associação

1. Os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização, constituir associações, desde que não sejam contrárias à lei penal ou não ponham em causa a Constituição e a independência nacional.

2. As associações prosseguem livremente os seus fins.

3. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação nem coagido por qualquer meio a permanecer nela.

|...|

TÍTULO III

Direitos Sociais e Ordem Económica, Social e Cultural

Artigo 42.º

Direito ao trabalho

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. O dever de trabalhar é inseparável do direito ao trabalho.
3. Incumbe ao Estado assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.
4. É garantido o direito ao exercício de profissões liberais nas condições previstas na lei .

Artigo 43.º

Direitos de trabalhadores

Todos os trabalhadores têm direito:

- a) A retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- b) A liberdade sindical como forma de promover a sua unidade, defender os seus legítimos direitos e proteger os seus interesses;
- c) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal;
- d) A prestação do trabalho em condições de higiene e segurança;
- e) A um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
- f) A greve, nos termos a ser regulados por lei, tendo em conta os interesses dos trabalhadores e da economia nacional.

Artigo 44.º

Segurança Social

1. O Estado garante a todo o cidadão, através do sistema de segurança social, o direito a protecção na doença, invalidez, velhice, viuvez, orfandade e noutros casos previstos na lei.

2. A organização do sistema de segurança social do Estado não prejudica a existência de instituições particulares, com vista à prossecução dos objectivos de Segurança Social.

Artigo 45.º

Cooperativas

1. É garantido o direito de livre constituição de cooperativas.

2. O Estado estimula e apoia a criação e a actividade de cooperativas.

Artigo 46.º

Propriedade intelectual

O Estado protege os direitos à propriedade intelectual, incluindo os direitos do autor.

Artigo 47.º

Propriedade privada

1. A todos é garantido o direito à propriedade privada e à sua transmissão em vida ou por morte, nos termos da lei.

2. A requisição e a expropriação por utilidade pública só podem ser efectuadas com base na lei.

Artigo 48.º

Empresas privadas

1. O Estado fiscaliza o respeito da lei pelas empresas privadas e protege as pequenas e médias empresas económicas e socialmente viáveis.

2. O Estado pode autorizar o investimento estrangeiro, contando que seja útil ao desenvolvimento económico e social do País.

|...|

TÍTULO IV**Direitos e Deveres Civico-Políticos**

|...|

Artigo 60.º

Direito de petição

Todos os cidadãos têm direito de apresentar, individual ou colectivamente, aos órgãos do poder político ou a quaisquer autoridades petições, representações, reclamações ou queixas para defesa dos seus direitos, da Constituição, das leis ou do interesse geral.

Artigo 61.º

Direito de indemnização

Todo o cidadão tem direito a ser indemnizado por danos causados pelas acções ilegais e lesivas dos seus direitos e interesses legítimos, quer dos órgãos estatais, organizações sociais ou quer dos funcionários públicos.

|...|

Artigo 65.º

Impostos

1. Todos os cidadãos têm o dever de contribuir para as despesas públicas, nos termos da lei.

2. Os impostos visam a satisfação das necessidades financeiras do Estado e uma repartição justa dos rendimentos.

PARTE III**Organização do Poder Político**

|...|

TÍTULO IV**Assembleia Nacional**

|...|

Artigo 97.º

Competência

Compete à Assembleia Nacional:

...

- g) Aprovar o Orçamento Geral do Estado;
- h) Aprovar os planos de desenvolvimento e a respectiva lei;
- i) Tomar as contas do Estado relativas a cada ano económico;
- j) Aprovar os tratados que tenham por objectivo matéria de lei prevista no Artigo 98.º os tratados que envolvam a participação de São Tomé e Príncipe em organizações internacionais, os tratados de amizade, de paz e de defesa e ainda quaisquer outros que o Governo entenda submeter-lhe;

...

Artigo 98.º

Reserva de competência legislativa

Compete exclusivamente à Assembleia Nacional legislar sobre as seguintes matérias:

- a) Cidadania;
- b) Direitos pessoais e políticos dos cidadãos;
- c) Eleições e demais formas de participação política;
- d) Organização Judiciária e estatutos dos magistrados;
- e) Estado de sítio e estado de emergência;
- f) Organização da defesa nacional;
- g) Sectores de propriedade de meios de produção;
- h) Impostos e sistemas fiscais;
- i) Expropriação e requisição por utilidade pública;
- j) Sistema monetário;
- k) Definição dos crimes, penas e medidas de segurança e processo criminal;
- l) Organização geral de Administração do Estado, salvo o disposto na alínea c) do Artigo 111.º;
- m) Estatuto dos funcionários e responsabilidade civil da Administração;
- n) Organização das autarquias locais;
- o) Estado e capacidade das pessoas;

[...]

TÍTULO V**Governo**

|...|

Artigo 111.º

Competência

Compete ao Governo:

- a) Definir e executar as actividades políticas, económicas, culturais, científicas, sociais, de defesa, segurança e relações externas, inscritas no seu Programa;
- b) Preparar os planos de desenvolvimento e o Orçamento Geral do Estado e assegurar a sua execução;
- c) Legislar, por decretos-lei, decretos e outros actos normativos, em matéria respeitante à sua própria organização e funcionamento;
- d) Fazer decretos-lei em matéria reservada à Assembleia Nacional, mediante autorização desta;
- e) Negociar e concluir acordos e convenções internacionais;
- f) Exercer iniciativa legislativa perante a Assembleia Nacional;
- g) Dirigir a Administração do Estado, coordenando e controlando a actividade dos Ministérios e demais organismos centrais da Administração;
- h) Propor a nomeação do Procurador-Geral da República;
- i) Nomear os titulares de altos cargos civis e militares do Estado;
- j) Propor à Assembleia Nacional a participação das Forças armadas são-tomenses em operação de paz em território estrangeiro ou a presença de Forças Armadas estrangeiras no território nacional;
- k) Propor ao Presidente da República a sujeição a referendo de questões de relevante interesse nacional, nos termos do Artigo 71.º;
- l) Exercer a tutela administrativa sobre a Região Autónoma do Príncipe e sobre as Autarquias, nos termos da lei;
- m) Nomear e exonerar o Presidente do Governo Regional e os Secretários Regionais;

- n) Dissolver as Assembleias Regional e Distritais, observando os princípios definidos na lei.

|...|

PARTE V

Disposições Finais e Transitórias

|...|

Artigo 158.º

Legislação em vigor à data da Independência

A legislação em vigor à data da Independência Nacional mantém transitoriamente a sua vigência em tudo o que não for contrário à presente Constituição e às restantes leis da República.

|...|

Assembleia Nacional, em São Tomé, aos 6 de Dezembro de 2002.-

O Presidente da Assembleia Nacional, *Dionísio Tomé Dias*

Promulgada em 25 de Janeiro de 2003

Publique-se.

O Presidente da República, Fradique Bandeira Melo de Menezes

PACTOS INTERNACIONAIS

**DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM
DE 10 DE DEZEMBRO DE 1948¹**

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24º

Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.

Artigo 25º

1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.
2. A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da mesma protecção social.

¹ A Constituição da República Democrática de São Tomé e Príncipe diz no seu artigo 12.º, n.º 2 que “ A República Democrática de São Tomé e Príncipe proclama a sua adesão à Declaração Universal dos Direitos do Homem e aos seus princípios ...”

CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS²

(A Carta das Nações Unidas foi assinada em São Francisco a 26 de Junho de 1945, concluindo a Conferência das Nações Unidas sobre a Organização Internacional. Entrou em vigor a 24 de Outubro de 1945. São Tomé e Príncipe aderiu à Organização das Nações Unidas em 16 de Setembro de 1992)

Nós, os povos das Nações Unidas, decididos:

a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra que por duas vezes, no espaço de uma vida humana, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade;

a reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações, grandes e pequenas;

a estabelecer as condições necessárias à manutenção da justiça e do respeito das obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional;

a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de um conceito mais amplo de liberdade;

e para tais fins:

...

a empregar mecanismos internacionais para promover o progresso económico e social de todos os povos;

...

² Está plasmado na Constituição da República Democrática de São Tomé e Príncipe no seu artigo 12.º, n.º 2 a proclamação e a sua adesão aos princípios e objectivos da Organização das Nações Unidas.

Capítulo I

OBJECTIVOS E PRINCÍPIOS

Artigo 1º

Os objectivos das Nações Unidas são:

1. Realizar a cooperação internacional, resolvendo os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, promovendo e estimulando o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião;

...

|...|

Capítulo IX

COOPERAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL INTERNACIONAL

Artigo 55º

Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito do princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos, as Nações Unidas promoverão:

- a) A elevação dos níveis de vida, o pleno emprego e condições de progresso e desenvolvimento económico e social;

|...|

**ACTO CONSTITUTIVO
DA UNIÃO AFRICANA³**

.....

|...|

ACTO CONSTITUTIVO DA UNIÃO AFRICANA

Nós, Chefes de Estado e de Governo dos Estados Membros da Organização da
Unidade Africana (OUA);

|...|

40. Presidente da República de São Tomé e Príncipe

|...|

Artigo 2

Estabelecimento

É constituída pelo presente a União Africana em conformidade com as
disposições do presente Acto.

Artigo 3

Objectivos

São objectivos da união:

...

³ Tal como na Declaração Universal dos Direitos dos Homens, a Constituição da República Democrática de São Tomé e Príncipe no seu artigo 12.º, n.º 2, também refere que, a República Democrática de São Tomé e Príncipe proclama a sua adesão à objectivos da União Africana.

- c) acelerar a integração política e sócio-económica do continente,
 - e) encorajar a cooperação internacional, tendo devidamente em conta a Carta das Nações Unidas e a Declaração dos Direitos do Homem,
 - h) promover e proteger os direitos do homem e dos povos, em conformidade com a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos e outros instrumentos pertinentes relativos aos direitos do homem,
 - i) criar as necessárias condições que permitam ao Continente desempenhar o papel que lhe compete na economia mundial e nas negociações internacionais,
 - j) promover o desenvolvimento duradouro nos planos económico, social e cultural, assim como a integração das economias africanas,
 - k) coordenar e harmonizar as políticas entre as Comunidades Económicas Regionais existentes e futuras, para a gradual realização dos objectivos da União,
 - l) fazer avançar o desenvolvimento do Continente através da promoção da investigação em todos os domínios, em particular em ciência e tecnologia,
- ...

Artigo 4

Princípios

A União Africana funciona em conformidade com os seguintes princípios:

- k) promoção da autonomia colectiva no quadro da União;
- l) promoção da igualdade dos géneros;
- n) promoção da justiça social para assegurar o desenvolvimento económico equilibrado;

Artigo 5

Órgãos da União

1. São Órgãos da União:

- h) O Conselho Económico, Social e Cultural;

Artigo 13

Funções do Conselho Executivo

1.O Conselho Executivo deve coordenar a tomada de decisão sobre políticas em áreas de interesse comum para os Estados Membros, incluindo o seguinte:

...

- k) Segurança social, incluindo a formulação de políticas de cuidados materno-infantis, assim como de políticas relacionadas com os incapacitados e diminuídos;

...

Artigo 14

Comités Técnicos Especializados**Criação e Composição**

1.São estabelecidos os seguintes Comités Técnicos Especializados que são responsáveis perante o Conselho Executivo:

...

- f) Comité de Saúde, Trabalho e Assuntos Sociais;

...

Artigo 22

O Conselho Económico, Social e Cultural

1. O Conselho Económico, Social e Cultural é um órgão consultivo constituído pelas diferentes camadas sócios-profissionais dos Estados Membros da União.

2. As atribuições, poderes, composição e organização do Conselho Económico, Social e Cultural são definidos pela Conferência.

Artigo 33

Arranjos Transitórios e Disposições Finais

1. Este Acto substitui a Carta da Organização da Unidade Africana. Contudo, a Carta continuará em aplicação por um período transitório de um ano ou qualquer outro período que seja determinado pela Conferência após a entrada em vigor deste Acto, com o objectivo de permitir à OUA/AEC adoptar as medidas necessárias referentes à devolução do seu património e obrigações à União Africana e a todas as questões a isso referentes.

2. As disposições do presente Acto derogam e substituem quaisquer disposições do Tratado de criação da Comunidade Económica Africana que com ele sejam inconsistentes ou lhe sejam contrárias.

3. Após a entrada em vigor deste Acto, serão tomadas todas as medidas apropriadas para implementar as suas disposições e para garantir o estabelecimento dos órgãos previstos no presente Acto, em conformidade com as directivas ou decisões que sejam adoptadas a este respeito pelas Partes ao Acto, durante o período transitório como atrás estipulado.

4. Até ao estabelecimento da Comissão, o Secretariado Geral da OUA será o Secretariado interino da União.

5. Este Acto, redigido em quatro (4) textos originais em Árabe, Inglês, Francês e Português, todos fazendo igualmente fé, devem ser depositados junto do Secretário Geral da OUA e, após a sua entrada em vigor, junto do Presidente da Comissão, que enviará uma cópia verdadeira e certificada do Acto ao Governo de cada Estado Signatário. O Secretário Geral da OUA e o Presidente da Comissão notificarão todos os Estados Signatários das datas do depósito dos instrumentos de ratificação ou adesão e registarão os mesmos junto do Secretariado das Nações Unidas, após a entrada em vigor deste Acto.

EM FÉ DE QUE, NÓS ADOPTAMOS O PRESENTE ACTO.

Feito em Lomé, Togo, a 11 de Julho de 2000

**ACTO CONSTITUTIVO DA UNIÃO AFRICANA
ADOPTADO PELA TRIGÉSIMA-SEXTA SESSÃO ORDINÁRIA DA
CONFERÊNCIA DOS CHEFES DE ESTADO E DE GOVERNO
10 – 12 DE JULHO DE 2000 - LOMÉ, TOGO**

|...|

40. República de São Tomé e Príncipe

|...|

CARTA AFRICANA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS⁴

Aprovada pela Conferência Ministerial da Organização da Unidade Africana (OUA) em Banjul, Gâmbia, em Janeiro de 1981, e adoptada pela XVIII Assembleia dos Chefes de Estado e Governo da Organização da Unidade Africana (OUA) em Nairóbi, Quênia, em 27 de Julho de 1981.

PARTE I

DOS DIREITOS E DOS DEVERES

Capítulo I

DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS

[...]

Artigo 15.º

Toda a pessoa tem direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias e de receber um salário igual por um trabalho igual.

Artigo 22.º

1. Todos os povos têm direito ao seu desenvolvimento económico, social e cultural, no estrito respeito da sua liberdade e da sua identidade, e ao gozo igual do património comum da humanidade.

2. Os Estados têm o dever, separadamente ou em cooperação, de assegurar o exercício do direito ao desenvolvimento.

⁴ Artigo 3.º, al. h) do acto constitutivo da União Africana é claro quando refere como um dos objectivos da União a promoção e a protecção dos direitos do homem e dos povos, em conformidade com a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos.

Capítulo II**DOS DEVERES**

|...|

Artigo 29.º

O indivíduo tem ainda o dever:

...

6. De trabalhar, na medida das suas capacidades e possibilidades, e de desobrigar-se das contribuições fixadas pela lei para a salvaguarda dos interesses fundamentais da sociedade.

...

|...|

REGIME JURÍDICO DAS CONDIÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

REGIME JURÍDICO DAS CONDIÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Lei N.º 6/92, de 11 de Junho

Tornando-se necessário criar um regime jurídico das condições individuais de trabalho que se adapte à nova ordem económica e social;

A Assembleia Nacional, no uso da competência que lhe é atribuída pela alínea b) do artigo 86.º da Constituição, decide o seguinte:

Artigo 1.º

É aprovado o regime jurídico das condições individuais de trabalho, cujo texto se publica em anexo à presente lei.

Artigo 2.º

1. O regime jurídico anexo é aplicável às relações laborais estabelecidas entre empregadores e trabalhadores no território da República Democrática de São Tomé e Príncipe.

2. Ficam sujeitos ao regime jurídico anexo quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados antes daquela data.

3. São mantidas as condições de trabalho mais favoráveis que decorram de cláusulas de contratos de trabalho celebrados **antes** da entrada em vigor desta lei.

Artigo 3.º

1. Até que seja publicada nova legislação sobre a matéria, mantêm-se aplicáveis no domínio do estatuto profissional e disciplinar dos funcionários públicos as disposições legais e regulamentares vigentes até esta data.

2. Legislação especial regulará, de acordo com as características que lhes são próprias, mas sem prejuízo dos princípios fundamentais consagrados no regime jurídico anexo, as relações de trabalho emergentes dos contratos de trabalho a bordo, portuário e doméstico.

3. O contrato de aprendizagem será objecto de lei especial, no quadro das medidas de política de emprego e formação profissional.

Artigo 4.º

A partir da entrada em vigor do regime jurídico anexo ficam revogadas todas as normas legais e regulamentares respeitantes às matérias nele contempladas.

Artigo 5.º

Esta lei entra em vigor trinta dias após a sua publicação.

Assembleia Nacional, em S. Tomé, aos 21 de Fevereiro de 1992.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Leonel Mário d'Alva*.

Promulgada em 20 de Março de 1992.

Publique-se.

O Presidente da República, Miguel Anjos da Cunha Lisboa Trovoada.

REGIME JURÍDICO DAS CONDIÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Noção de contrato de trabalho

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

2. Presume-se a existência de um contrato de trabalho pelo mero facto da prestação de serviços por uma pessoa a outra, utilizando instalações ou instrumentos de trabalho desta.

Artigo 2.º

Forma do contrato de Trabalho

1. Salvo nos casos em que a lei disponha de outro modo, o contrato de trabalho pode celebrar-se oralmente e provar-se por qualquer meio admitido em direito.

2. Qualquer das partes pode sempre exigir a redução do contrato a escrito, devendo, nesse caso, ser feito em triplicado e conter as seguintes menções:

- a) Identificação do empregador e do trabalhador, com indicação da categoria profissional deste;
- b) Local de prestação de trabalho;
- c) Montante da remuneração de base e o de quaisquer outras prestações regulares e periódicas que acresçam àquela;
- d) Duração diária e semanal do trabalho;
- e) Duração das férias anuais;
- f) Prestações em espécie que tenham sido acordadas e o valor que lhes é fixado, bem como as normas ajustadas na atribuição de alojamento ao trabalhador e as obrigações por este assumidas para a sua devolução em caso de cessação do contrato de trabalho;

- g) Quaisquer outras condições específicas acordadas entre as partes;
- h) Lugar e data da celebração do contrato.

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

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

5. Um dos exemplares do contrato de trabalho será remetido pelo empregador ao organismo responsável pela Administração do trabalho, ficando outro exemplar na posse do trabalhador.

Artigo 3.º

Condição e termo

1. Ao contrato de trabalho pode ser aposto condição ou termo suspensivo.
2. É proibido apor ao contrato de trabalho condição resolutiva.
3. O contrato de trabalho com termo resolutivo é permitido nos termos dos artigos seguintes, desde que celebrado por escrito.

Artigo 4.º

Condições da celebração do contrato a termo resolutivo

1. O contrato de trabalho só pode ser celebrado a termo:
 - a) Quando seja necessário substituir um trabalhador temporariamente impedido ou com contrato suspenso;
 - b) Quando haja um acréscimo excepcional e temporário da actividade da empresa;
 - c) Para a execução de serviços ou obras precisamente definidas e temporárias;
 - d) Para a execução de actividades do carácter sazonal;
 - e) Quando se reestruture ou inicie uma empresa geradora de volume de emprego significativo.

2. Nos casos referidos nas alíneas a), c) e d) do número anterior, o termo é incerto e os contratos cessam com o fim da ausência do trabalhador substituído, com a conclusão dos serviços ou obras determinadas e com a realização das actividades sazonais, mediante aviso do empregador ao trabalhador, dado por escrito, com a antecedência mínima de dois dias por cada mês ou fracção de duração do contrato.

3. Nos restantes casos, o termo é certo e a duração total do contrato, incluindo as renovações, não pode exceder três anos.

4. É nula a estipulação de termo se não ocorrer nenhuma das situações previstas no n.º1.

Artigo 5.º

Renovação do contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo certo renova-se automaticamente se o empregador não comunicar ao trabalhador, por forma escrita e com a antecipação de dois dias por cada mês de duração total do contrato, a vontade de o não renovar quando o termo expirar.

Artigo 6.º

Transformação do contrato a termo em contrato sem termo

O contrato passará a ser de duração indeterminada se as partes o estipularem ou se o trabalhador continuar ao serviço do empregador para além dos limites fixados nos números 2 e 3 do artigo 4.º.

Artigo 7.º

Cessação antecipada do contrato de trabalho a termos certo

1. Se o empregador fizer cessar sem justa causa o contrato de trabalho a termo certo antes de decorrido o termo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o montante das retribuições que lhe seriam devidas até esse termo.

2. O trabalhador pode fazer cessar sem justa causa o contrato de trabalho a termo certo mediante a concessão de um aviso prévio de um dia por mês ou fracção de serviço prestado.

3. Aplica-se ao não cumprimento do prazo de aviso prévio o disposto no n.º 3 do artigo 125.º.

Artigo 8.º

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho e sua hierarquia

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos, em especial, segundo a hierarquia aqui estabelecida, às normas constitucionais, às convenções internacionais ratificadas pela República Democrática de S. Tomé e Príncipe, às normas legais de regulamentação do trabalho, às convenções colectivas de trabalho e aos despachos emitidos pela autoridade responsável pela administração do trabalho, dentro da competência que por lei lhe for atribuída.

2. Desde que não contrariem as normas indicadas no número anterior e não sejam contrários aos princípios de boa fé, serão atendíveis os usos das profissões e das empresas.

Artigo 9.º

Prevalência na aplicação das normas

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

Artigo 10.º

Invalidez parcial do contrato

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

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

Artigo 11.º

Efeitos da invalidade do contrato

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

Artigo 12.º

Revalidação do contrato

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

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES E DISCIPLINA NO TRABALHO

SECÇÃO I

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Artigo 13.º

Competência do empregador

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

2. Compete, em especial ao empregador:

- a) Organizar o trabalho em função das necessidades da laboração da empresa e das aptidões e conhecimentos dos trabalhadores;
- b) Estabelecer e alterar o horário de trabalho, dentro dos limites legais;
- c) Assegurar o cumprimento da disciplina no trabalho;
- d) Definir e atribuir as funções a exercer pelos trabalhadores, de acordo com as suas categorias profissionais;
- e) Decidir das promoções a que haja lugar no quadro da empresa, de acordo com critérios objectivos de avaliação dos trabalhadores;
- f) Elaborar e fazer executar planos de formação profissional;
- g) Tomar todas as medidas necessárias para que trabalho seja prestado em boas condições de higiene segurança;
- h) Criar, na medida da capacidade económica-financeira da empresa, as condições sociais adequadas melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

3. As faculdades de direcção técnica e económica do empregador deverão ser exercidas tendo em vista os objectivos da empresa e as exigências da produção, mas sem prejuízo da preservação da dignidade do trabalhador e do respeito dos seus direitos.

Artigo 14.º

Deveres do empregador

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

2. O empregador deve, em especial:

- a) Tratar o trabalhador com lealdade e respeito;
- b) Não adoptar procedimentos discriminatórios no tratamento dos trabalhadores, nomeadamente por razões fundadas nas concepções políticas ou ideológicas, ou na filiação sindical do trabalhador;
- c) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, nomeadamente de segurança e higiene;
- d) Facilitar o exercício de funções de representação sindical, aos que forem eleitos para tais cargos e aceitar como interlocutores legítimos da direcção da empresa os que legalmente exercem aquelas funções de representação;
- e) Pagar pontualmente a retribuição devida;
- f) Organizar a comunicação e informação dentro da empresa.

Artigo 15.º

Regulamento da empresa

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

2. O regulamento entra em vigor após a sua afixação em locais que permitam o seu conhecimento acessível e generalizado por parte dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou, por qualquer forma, prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Punir o trabalhador ou despedi-lo sem precedência de processo disciplinar;
- c) Diminuir a retribuição, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 84.º;
- d) Encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto no artigo 20.º;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 21.º e na alínea e) do n.º 1 do artigo 25.º;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 22.º;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoas por ela indicada;
- h) Compensar a retribuição devida ao trabalhador com débito deste à entidade empregadora ou proceder a descontos na retribuição não expressamente autorizada por lei ou decisão da autoridade competente;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Artigo 17.º

Deveres do trabalhador

1. O trabalhador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.
2. O trabalhador deve:
 - a) Cumprir com zelo e dedicação os seus deveres laborais e prestar o trabalho de acordo com as normas de organização e disciplina estabelecidas na empresa;
 - b) Tratar com lealdade e respeito o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- d) Exercer com zelo e diligência as funções que lhe estão atribuídas, providenciando, nomeadamente, por não causar ou deixar causar prejuízos aos bens ou à produção da empresa;
- e) Observar os procedimentos de protecção contra acidentes de trabalho e cumprir todas as regras relativas à higiene e segurança no trabalho;
- f) Guardar sigilo profissional sobre as questões essenciais da vida da empresa, nomeadamente os métodos de produção, a organização da empresa, os negócios e a actividade desta;
- g) Velar pela conservação normal dos instrumentos de trabalho que lhe estejam atribuídos e proteger os bens da empresa existentes no seu local de trabalho e os resultados da produção, contra actos de danificação ou de destruição dos mesmos;
- h) Não utilizar para fins pessoais, ou alheios ao serviço, os locais, equipamentos, bens e meios de trabalho da empresa.

Artigo 18.º

Princípio da boa fé

As partes devem actuar de boa fé tanto na celebração como na execução e extinção do contrato de trabalho, procedendo de acordo com os comportamentos que razoavelmente são exigíveis a um bom empregador e a um bom trabalhador.

Artigo 19.º

Período experimental

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

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

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

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

Artigo 20.º

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato

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

2. Quando aos serviços desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, excepto quando se trate de substituição de companheiro de trabalho, ausente por motivo de faltas, férias, licença ou impedimento não superiores a trinta dias.

3. No trabalho agrícola presume-se que o trabalhador exerce funções diversificadas, não se aplicando por isso, salvo estipulação em contrário, o disposto nos números anteriores.

Artigo 21.º

Mudança de categoria profissional

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

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

- a) Quando seja alterado o posto do trabalho ou, por motivo de reorganização da empresa, sejam alteradas significativamente as condições técnicas de exercício da função, aceitando o trabalhador continuar na empresa ou em outra categoria profissional que lhe seja proposta;
- b) Quando venha a verificar-se, por acidente, doença ou outra, causa, a manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas e este aceite

continuar na empresa com outra categoria profissional que lhe seja proposta.

3. A alteração definitiva da categoria profissional, determinada pelas situações a que se reporta o número anterior só é eficaz depois de obtida autorização do organismo responsável pela administração do trabalho, que, não sendo recusada nos 30 dias subsequentes, se entende como concedida.

Artigo 22.º

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

3. Nos casos a que só refere a parte final do n.º 1, o trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 116.º.

4. O disposto neste artigo não se aplica às situações do trabalho agrícola que necessariamente tenha de ser executado em locais diversos.

Artigo 23.º

Modificação subjectiva do empregador

1. Sempre que haja modificação subjectiva do empregador, devida, nomeadamente, a sucessão, venda, doação, usufruto, locação, fusão ou cisão da empresa, ou parte dela, as relações contratuais anteriores à modificação subsistem entre o novo empregador e os trabalhadores da empresa.

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

SECÇÃO II

DISCIPLINA NO TRABALHO

Artigo 24.º

Poder disciplinar

1. Compete ao empregador aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores que violem os seus deveres.
2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como por superior hierárquico que dele tenha delegação para o efeito.
3. A aplicação de qualquer sanção disciplinar não prejudica as eventuais responsabilidades civil ou criminal a que a infracção dê lugar.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

1. O empregador pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Admoestação oral;
 - b) Admoestação registada;
 - c) Multa;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - e) Baixa temporária de categoria;
 - f) Despedimento.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

Artigo 26.º

Prescrição da infracção disciplinar

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

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

Artigo 27.º

Limites às sanções

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

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

3. A baixa temporária de categoria e da correspondente retribuição não poderá exceder, por cada infracção trinta dias e, em cada ano civil, o total do noventa dias.

Artigo 28.º

Destino das multas

O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 25.º reverterá integralmente para a segurança social, ficando o empregador responsável pela sua entrega.

Artigo 29.º

Despedimento disciplinar

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

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

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

- a) O incumprimento do horário ou a ausência não autorizada do local de trabalho e dentro do respectivo horário, ocorridos mais de seis vezes por mês, ou mais de trinta e seis vezes em cada ano;
- b) A desobediência ilícita a ordens ou instruções de empregador ou de superiores hierárquicos;
- c) A danificação de instrumentos de trabalho ou de bens da empresa, nomeadamente se ocasionar interrupção na execução do trabalho ou outros prejuízos à empresa;
- d) As falsas declarações relativas à justificação das faltas ou licenças;
- e) A prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre os trabalhadores da empresa, o empregador, seus delegados ou representantes, bem como o sequestro ou outros crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
- f) A inobservância reiterada das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) A prática de furto, roubo, burla ou outras fraudes que lesem seriamente os interesses patrimoniais da empresa ou que provoquem perda de confiança;
- h) A prática de actos de suborno ou corrupção que provoquem perda de confiança, lesem seriamente os interesses patrimoniais ou prejudiquem gravemente o prestígio da empresa;
- i) O exercício repetidamente negligente ou defeituoso das funções ajustadas, desde que o trabalhador tenha sido advertido para a sua correcção.

4. Independentemente da verificação dos requisitos n.º 2 deste artigo, a sanção disciplinar de despedimento pode ainda aplicar-se quando o trabalhador faltar injustificadamente mais de cinco dias seguidos ou interpolados em cada mês ou mais de 30 dias em cada ano civil, seguidos ou interpolados.

5. As infracções previstas no n.º 3, alínea a) e n.º 4 deste artigo, que em cada mês não atingirem os limites aí previstos, poderão ser sempre punidas com sanção disciplinar de menor gravidade que o despedimento, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 75.º, n.ºs 2 e 3.

Artigo 30.º

Procedimento disciplinar

1. A aplicação das sanções disciplinares, exceptuadas a admoestação oral e a admoestação registada, só podem fazer-se mediante processo disciplinar escrito.

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

3. O processo disciplinar terá as seguintes fases:

- a) Acusação, em que o empregador comunica, por escrito, e em pormenor, os factos imputados ao trabalhador e que sejam tidos por qualificáveis como infracção;
- b) Defesa, em que o trabalhador responde à acusação, podendo apresentar todos os meios de prova a seu favor;
- c) Decisão, em que o empregador aplica ou não uma sanção, devidamente fundamentada.

4. A comunicação a que se refere a alínea a) do n.º 3 será enviada em simultâneo ao trabalhador e à comissão sindical da empresa, caso exista.

5. O prazo para o arguido apresentar a sua defesa, bem como para a comissão sindical emitir parecer, é de seis dias úteis.

6. A decisão do empregador será proferida no prazo de cinco dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior ou da conclusão das diligências instrutórias solicitadas pelo arguido na sua defesa.

7. Mesmo quando não exigível a forma escrita para o processo, é sempre obrigatório a audiência do arguido e das suas testemunhas, bem como a comunicação, por escrito e com os respectivos fundamentos, da decisão final do empregador.

8. Na audiência do arguido, o empregador deverá expor com clareza os factos de que é acusado o trabalhador e recolher as explicações deste, anotando os elementos do facto e de direito por ele invocados.

Artigo 31.º

Suspensão preventiva do trabalhador

1. O empregador poderá suspender o trabalhador, sem perda da retribuição, quando a presença deste na empresa se mostre inconveniente para o serviço ou para o desenvolvimento do processo disciplinar.

2. Nos casos referidos nas alíneas g) e h) do n.º 3 do artigo 29.º, um terço da retribuição devida durante o período de suspensão poderá ser depositado pelo empregador no Banco Nacional, à ordem do trabalhador.

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

- a) Tenha sido decidida a não punição;
- b) Tenha havido, sendo caso disso, regularização de contas com a empresa e haja confirmação do respectivo saldo pela Inspeção do Trabalho.

Artigo 32.º

Prescrição da sanção disciplinar

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

Artigo 33.º

Anulabilidade da sanção aplicada

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

2. Determinam a nulidade do processo, para efeitos do disposto no número anterior, nomeadamente:

- a) A falta de audiência do arguido ou das suas testemunhas, salvo quando for manifestamente impossível;
- b) Em qualquer caso, a não comunicação por escrito da decisão final e dos seus fundamentos.

3. O prazo para propor a acção de anulação é do trinta dias a contar da data da comunicação ao trabalhador da decisão disciplinar.

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

Artigo 34.º

Registo das sanções disciplinares

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

2. O disposto no número anterior aplica-se apenas às empresas com mais de 50 trabalhadores permanentes ao seu serviço.

CAPÍTULO III

TEMPO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DURAÇÃO DO TRABALHO

SUBSECÇÃO I

Período normal e horário de trabalho

Artigo 35.º

Período normal de trabalho

1. O número de horas que o trabalhador se obriga a prestar denomina se período normal do trabalho.
2. O período normal de trabalho é fixado por acordo das partes, convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa dentro dos limites máximos permitidos por lei.
3. São atendíveis na fixação do período normal de trabalho os usos e costumes locais, desde que não contrários a normas imperativas da lei ou de convenções colectivas de trabalho.

Artigo 36.º

Limites máximos do período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e cinco horas por semana.
2. O período normal de trabalho semanal pode ser repartido de acordo com uma das seguintes modalidades:
 - a) Trabalho durante seis dias úteis, com um dia de descanso semanal ao domingo;
 - b) Trabalho durante cinco dias e meio úteis, com descanso complementar de meio dia e descanso semanal ao domingo;

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

3. Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia não pode exceder nove horas, observando-se sempre o limite semanal fixado no n.º 1.

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

5. O trabalho no campo pode ser efectuado num só período do dia, com a duração máxima ininterrupta de sete horas, e o limite semanal de quarenta e duas horas.

Artigo 37.º

Excepções aos limites máximos

1. Os limites do período normal de trabalho podem ser alargados, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ouvido os demais organismos estatais interessados bem como as organizações sindicais competentes e os representantes dos empregadores, ou por convenção colectiva de trabalho:

- a) Em relação a pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Em relação a actividades estritamente ligadas à prestação de serviços essenciais à comunidade.

2. É sempre obrigatória a observância de um repouso de dez horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho praticados ao abrigo do disposto no número anterior.

3. Nas actividades abrangidas pelas alíneas a) e b) do n.º 1, o período normal de trabalho será fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta e cinco horas por semana ao fim do número de semanas estabelecido por despacho de autoridade responsável pela administração do trabalho ou na convenção colectiva de trabalho de que resulte o alargamento.

Artigo 38.º

Redução dos limites máximos

1. Os limites máximos previstos no artigo 36.º podem ser reduzidos em relação a actividades que provoquem acentuado desgaste físico ou psíquico para os trabalhadores.

2. A redução será determinada por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ouvidos os demais organismos estatais interessados, bem como as organizações sindicais competentes e os representantes dos empregadores.

Artigo 39.º

Intervalos de descanso

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

2. Pode ser autorizada, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ou estabelecida por convenção colectiva, a dispensa ou redução para trinta minutos do intervalo de descanso, quando tal se mostre mais favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3. Nos casos referidos no número anterior, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a sete horas.

Artigo 40.º

Horário de trabalho

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

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

Artigo 41.º**Isenção de horário de trabalho**

1. Quando a natureza das funções atribuídas ao trabalhador o impuser, pode o empregador ser dispensado de observar, relativamente a ele, um horário de trabalho e o limite máximo do período normal de trabalho diário, mediante despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho.

2. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao eventual descanso complementar e aos feriados obrigatórios.

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

SUBSECÇÃO II**Trabalho extraordinário****Artigo 42.º****Noção**

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário de trabalho. 2. Não só considera trabalho extraordinário:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividades de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou ferido, quando essas suspensões e a sua compensação hajam sido acordadas entre empregador e trabalhadores.

Artigo 43.º**Condições**

1. O trabalho extraordinário pode ser prestado:

- a) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a contratação de trabalhadores a termo ou por tempo indeterminado;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves das empresas.

Artigo 44.º

Obrigatoriedade

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

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

Artigo 45.º

Número máximo de horas de trabalho extraordinário

1. O número máximo de horas de trabalho extraordinário que cada trabalhador poderá prestar, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 43.º, é de 10% do total de horas que podem ser normalmente trabalhadas por semana e por ano.

2. Os limites do número máximo do horas do trabalho extraordinário a prestar por cada trabalhador, ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 43.º, são os impostos pelo estritamente indispensável à normalização das situações referidas naquela disposição.

Artigo 46.º

Formalidades

No primeiro mês de cada trimestre deve o empregador enviar ao organismo responsável pela administração do trabalho a relação nominal dos trabalhadores que

efectuaram trabalho extraordinário durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) e b) do artigo 43.º.

Artigo 47.º

Remuneração

O trabalho extraordinário será remunerado com, os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 25% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 50% da retribuição normal nas horas ou fracções do horas subsequentes.

SUBSECÇÃO III

Trabalho por turnos

Artigo 48.º

Organização de turnos

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

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

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

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

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

Artigo 49.º

Formalidades da organização de turnos

1. Os horários do trabalho em turnos estão sujeitos à aprovação do organismo responsável pela administração do trabalho.
2. Nas empresas onde haja trabalho por turnos deverá haver registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SUBSECÇÃO IV**Trabalho nocturno**

Artigo 50.º

Definição

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

Artigo 51.º

Remuneração do trabalho nocturno

1. A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho habitualmente exercido no período que o artigo anterior considera nocturno e cuja retribuição tenha sido fixada em função desse condicionalismo.

SUBSECÇÃO V**Dos mapas de horário de trabalho**

Artigo 52.º

Afixação dos mapas

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

Artigo 53.º

Elaboração dos mapas

1. Os mapas do horário de trabalho são elaborados em duplicado, sendo uma cópia enviada ao organismo responsável pela administração do trabalho.

2. As formalidades exigidas para elaboração e alteração dos mapas do horário de trabalho serão, estabelecidas por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho.

Artigo 54.º

**Períodos de funcionamento de estabelecimentos
comerciais e industriais**

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

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

3. Competirá à autoridade responsável pela administração do trabalho conjuntamente com a autoridade de tutela da empresa ou ramo de actividade:

- a) A determinação das empresas autorizadas a praticar o regime de laboração contínua ou a laborar em período que não se compreenda dentro dos limites constantes do n.º 1 do artigo 50.º;

- b) A determinação das empresas autorizadas a encerrar ou suspender a laboração em outro dia que não seja o domingo.

SECÇÃO II

DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FÉRIAS

SUBSECÇÃO I

Descanso semanal

Artigo 55.º

Descanso semanal

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

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

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

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Dos trabalhadores encarregados dos serviços de limpeza, de reparação ou de assistência a máquinas, bem como de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas das instalações da empresa;
- d) Dos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos de venda ao público ou outros cujo funcionamento tenha lugar, necessariamente, ao domingo.

Artigo 56.º

Descanso semanal complementar

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

Artigo 57.º

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

1. Os trabalhadores só podem prestar trabalho no dia do descanso semanal ou no meio dia ou dia do descanso complementar, nos casos previstos na alínea b) do artigo 43.º.

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

3. O trabalho prestado nos termos do n.º 1, e que ultrapasse a duração do período normal, confere direito a uma remuneração equivalente ao dobro dos valores referidos no artigo 47.º.

4. Os trabalhadores que tenham trabalhado o dia completo de descanso semanal obrigatório têm direito, ainda, a um dia inteiro de descanso a gozar nos trinta dias imediatos.

SUBSECÇÃO II**Feriados**

Artigo 58.º

Feriados nacionais

São feriados nacionais aqueles que a legislação considera como tais e só esses.

Artigo 59.º

Garantia da retribuição

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

Artigo 60.º

Trabalho prestado em dia feriado

Aplica-se ao trabalho prestado em dia feriado o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 57.º.

SUBSECÇÃO III

Férias

Artigo 61.º

Direito a férias

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

Artigo 62.º

Aquisição e vencimento do direito a férias

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

2. Quando o início da vigência do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a férias de um dia e meio por cada mês do trabalho nesse ano civil.

Artigo 63.º

Duração do período de férias

O período anual do férias é de trinta dias consecutivos, não sendo computáveis nesse período os dias de descanso semanal e os feriados iniciais e finais.

Artigo 64.º

Férias colectivas

Sempre que a conveniência de produção o justifique por motivo do obras nas instalações, reparação e/ou para assistência e manutenção dos equipamentos, poderá o empregador mediante a autorização do responsável pela administração do trabalho, substituir o regime de férias fixado por lei pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento de comum acordo com o trabalhador até trinta dias seguidos, momento em que todos os trabalhadores colectivamente entrarão de férias.

Artigo 65.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1. Os trabalhadores contratados a termo certo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de trabalho.
2. As faltas justificadas que não excedem oito dias em cada mês contam-se, para efeitos do disposto no número anterior, como tempo de trabalho.

Artigo 66.º

Retribuição do período de férias

1. O período de férias é remunerado como se o trabalhador estivesse ao serviço efectivo.
2. A retribuição é paga antes do início do período de férias, salvo se outra data for convencionada entre o empregador e o trabalhador.

Artigo 67.º

Cumulação de férias

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no ano civil imediato, em acumulação ou não com férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao empregador ou trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.
3. Podem, ainda, cumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las com familiares radicados no estrangeiro.

Artigo 68.º

Marcação da época de férias

1. A marcação da época de férias deve ser feita por acordo entre o empregador e o trabalhador.
2. Na falta do acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, para o que terá de ouvir a comissão sindical.

Artigo 69.º

**Adiamento ou interrupção das férias
por factos ligados ao trabalhador**

1. Haverá lugar a adiamento do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lho seja imputável.
2. Se, durante o período de férias, o trabalhador for vítima de acidente ou doença que comprovadamente comporta inibição do gozo de férias, estas serão interrompidas.
3. O trabalhador é obrigado a informar o empregador sobre a situação de interrupção das férias e a apresentar, logo que possível, a comprovação médica necessária.

4. O período de férias interrompido será retomado nos termos em que as partes acordem, ou na falta do acordo, logo após a alta, aplicando-se, se for caso disso, o disposto no n.º 3 do artigo 69.º.

Artigo 70.º

Adiamento ou interrupção das férias por factos ligados ao empregador

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

Artigo 71.º

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

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

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

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

Artigo 72.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

Artigo 73.º

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2. A infracção ao disposto no número anterior determina, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, a perda do direito à retribuição correspondente ao período de férias, cujo montante reverterá para a segurança social.

Artigo 74.º

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

FALTAS E LICENÇAS

SUBSECÇÃO I

Faltas

Artigo 75.º

Definição

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

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

3. No caso de o trabalhador comparecer na empresa com atraso injustificado igual ou superior a 30 minutos, a entidade empregadora pode recusar a prestação do trabalho referente a todo o período de trabalho diário em que se verificou o atraso, não sendo devida a retribuição correspondente a este período.

4. No caso de o trabalhador, sem prévia autorização, se ausentar por mais de trinta minutos do local de trabalho, dentro do horário de trabalho, pode o empregador recusar a prestação do trabalho por todo o período normal do trabalho diário, não sendo devido a retribuição correspondente a este período.

5. O disposto nos números 3 e 4 deste artigo não prejudica a responsabilidade disciplinar em que incorra o trabalhador, mas o período de ausência imposta pela recusa do empregador do receber a prestação de trabalho não se considera falta injustificada.

Artigo 76.º

Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento do trabalhador até sete dias consecutivos;

- b) Um dia, por altura do nascimento do filho;
 - c) As dadas por motivo de falecimento de cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta, até sete dias consecutivos, ou de qualquer outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até três dias consecutivos;
 - d) As dadas por motivo do exercício do funções sindicais, nos limites que lei fixar;
 - e) As dadas nos dias de prestação de provas em estabelecimentos do ensino, nos limites que a lei estabelecer;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - g) As motivadas por prisão preventiva;
 - h) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador;
 - i) As que como tal forem consideradas em outras leis.
3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Artigo 77.º

Comunicação e prova das faltas

1. As faltas ao trabalho, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência de cinco dias, ou logo que possível quando for impraticável a observância dessa antecedência.
2. Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
3. O empregador pode, em qualquer caso de falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
4. A falta de comunicação oportuna e a falta de prova da justificação das faltas tornam estas injustificadas.

Artigo 78.º

Efeitos das faltas justificadas

Com ressalva das previstas nas alíneas a), c) e f) do n.º 2 do artigo 76.º, e de outras contempladas por disposição legal específica, as faltas justificadas determinam a perda da retribuição, mas não afectam a contagem da antiguidade.

Artigo 79.º

Efeitos das faltas injustificadas

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

Artigo 80.º

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2. A perda da retribuição no caso das faltas justificadas poderá ser substituída, se o trabalhador assim quiser, por desconto nas férias, na proporção do um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3. A diminuição de férias pode igualmente ser decidida pelo empregador, nos termos e limites definidos pelo número anterior, no caso do aplicação da sanção disciplinar.

SUBSECÇÃO II**Das licenças****Artigo 81.º****Licença sem retribuição**

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

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

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

4. O empregador não poderá recusar a concessão em caso de necessidade imperiosa de deslocação ao estrangeiro para tratamento médico pessoal, do cônjuge ou de filhos, desde que o trabalhador comprove essa necessidade mediante a apresentação de declaração médica.

Artigo 82.º**Formalidades**

A licença constará do documento escrito e assinado pelo empregador, ficando cada uma das partes com um exemplar.

CAPÍTULO IV

RETRIBUIÇÃO

SECÇÃO I

RETRIBUIÇÃO EM GERAL

Artigo 83.º

Princípios gerais

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.
4. Nas empresas agrícolas, não se considerará como retribuição a concessão ao trabalhador de parcelas de terreno para cultivo de produtos destinados ao consumo do seu agregado familiar.

Artigo 84.º

Valor da retribuição

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à sua categoria profissional.
2. O empregador só pode diminuir a retribuição, com autorização do organismo responsável pela administração do trabalho:
 - a) Quando tenha ocorrido alteração da categoria profissional que a implique, nos termos desta lei ou de convenção colectiva de trabalho;
 - b) Quando o empregador não possa comprovadamente manter o nível das retribuições pagas a todos ou a parte dos trabalhadores, nomeadamente em casos de redução de produção, ou diminuição ou suspensão da laboração;

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

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

Artigo 85.º

Modalidades

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

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

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

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

Artigo 86.º

Retribuição variável ou mista

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

2. Quando seja adoptada uma retribuição variável ou mista, ao trabalhador é sempre garantido um valor equivalente à retribuição mínima mensal aplicável.

Artigo 87.º

Remuneração de trabalho excepcional

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

2. Entende-se por trabalho excepcional o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado.

Artigo 88.º

Ajudas de custo e outros abonos

Não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de ajudas do custo, abonos de viagem, despesas do transporte, abonos de instalações e outras equivalentes por deslocações ou novas instalações, feitas ao serviço do empregador.

Artigo 89.º

Liberalidades

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

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

Artigo 90.º

Fixação judicial da retribuição

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

Artigo 91.º

Modo de pagamento

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

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

3. A parte da retribuição devida em dinheiro deve ser satisfeita em moeda com curso legal, sendo interdito o seu pagamento sob outra qualquer modalidade.

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

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

Artigo 92.º

Lugar do cumprimento

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

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

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

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

Artigo 93.º

Tempo de cumprimento

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

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

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

Artigo 94.º

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o seu nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação das quantias relativas a trabalho excepcional, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Artigo 95.º

Compensação e descontos

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

2. O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos estabelecidos na lei a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades;
- b) Aos descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado;
- c) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando o seu quantitativo tiver sido estabelecido por acordo ou, na falta deste, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado, e às reposições a que se referem os números 2 e 3 do artigo 31.º;
- d) À reposição do valor de bens da empresa culposamente destruídos ou danificados pelo trabalhador;
- e) Às multas aplicadas em processo disciplinar;
- f) Aos preços de refeições no local do trabalho, da utilização de bens e do fornecimento de produtos ou serviços da empresa, quando o trabalhador expressamente o solicite;
- g) Aos abonos ou adiantamento por conta da retribuição.

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

Artigo 96.º

Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão

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

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

Artigo 97.º

Privilégio creditório

1. Em caso de falência ou insolvência do empregador, os créditos emergentes do contrato do trabalho serão satisfeitos com prioridade sobre todos os demais, com ressalva dos do Estado e da Segurança Social.

2. Todos os créditos, mesmo respeitantes à cessação do contrato, referentes aos últimos seis meses gozarão de privilégio sobre qualquer outro crédito, incluindo os do Estado e da Segurança Social.

3. O privilégio creditório dos trabalhadores exerce-se sobre a universalidade dos bens, móveis e imóveis, do devedor.

Artigo 98.º

Outras garantias da retribuição

1. A retribuição será paga directamente ao trabalhador, salvo o disposto no artigo 131.º ou se houver acordo escrito em contrário.

2. É proibido ao empregador restringir por qualquer forma a liberdade de o trabalhador dispor da retribuição recebida de acordo com sua vontade.

3. É proibido ao empregador exercer qualquer pressão sobre o trabalhador para que este adquira a título oneroso quaisquer bens da própria empresa ou fornecidos por seu intermédio.

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

5. Todos os trabalhadores da mesma empresa em condições contratuais idênticas têm o direito a receber salário igual por trabalho de igual valor, sendo proibida qualquer discriminação salarial.

6. Acima dos valores das retribuições mínimas garantidas pela lei e pelas convenções colectivas, podem ser atribuídos aos trabalhadores prémios e outros incentivos remuneratórios, desde que objectivamente fundados na especial qualidade dos seus serviços.

SECÇÃO II

REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Artigo 99.º

Retribuição mínima mensal

1. Para garantir um mínimo de subsistência digna aos trabalhadores por conta do outrem, haverá uma retribuição mínima mensal, a estabelecer pelo Conselho do Ministros.

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

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

Artigo 100.º

Retribuição mínima horária

O valor da retribuição mínima horária para trabalhadores a tempo não completo é determinada pela seguinte formula:

$$\frac{Rmm + 12}{52 + n}$$

Sendo Rmm o valor da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial, e no período normal de trabalho fixado na lei ou em convenção colectiva aplicável ao sector de actividade ou empresa em que os trabalhadores estejam integrados.

Artigo 101.º

Remuneração mínima mensal dos menores

Sem prejuízo da aplicação do princípio constante do n.º 5 do artigo 98.º são garantidas aos trabalhadores de idade inferior a 18 anos as seguintes retribuições mínimas mensais:

- a) Aos trabalhadores de idade inferior a 16 anos, uma retribuição mínima igual a 50% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva;
- b) Aos trabalhadores de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos, uma retribuição mínima, igual a 60% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva.

Artigo 102.º

Conteúdo das retribuições mínimas mensais

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

CAPÍTULO V
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO
PROLONGADO

Artigo 103.º

Efeitos da suspensão

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

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

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

Artigo 104.º

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalho

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

2. Determina também a suspensão o impedimento temporário devido a prisão preventiva.

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

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

Artigo 105.º

Regresso do trabalhador

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

Artigo 106.º

**Suspensão por impedimento imputável ao empregador
ou do interesse deste**

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

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

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

Artigo 107.º

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

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

2. Nos casos referidos no número anterior, o empregador não fica obrigado a pagar as retribuições.

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

CAPÍTULO VI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DISPOSIÇÃO GERAL

Artigo 108.º

Causas de extinção do contrato de trabalho

1. O contrato do trabalho só pode cessar por:

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

2. A cessação do contrato do trabalho por razões de discriminação fundada no sexo, raça, nível social ou situação familiar, crença religiosa ou convicção política é nula e de nenhum efeito, determinando sempre a aplicação de multa e a consequência prevista no n.º 2 do artigo 116.º.

SECÇÃO II

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO DAS PARTES

Artigo 109.º

Cessação por mútuo acordo

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

Artigo 110.º

Documento escrito

1. O acordo de cessação deve constar de documento escrito, feito em duplicado, ficando cada, parte com um exemplar.
2. Do documento escrito podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis laborais.
3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório em que se disponha não poder o trabalhador exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Artigo 111.º

CessaçãO por vontade concorrente das partes

Considerar-se-á igualmente extinto por mútuo acordo o contrato do trabalho quando a vontade concorrente das partes revelar inequívoca o reciprocamente o abandono da relação laboral.

SECÇÃO III**CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE**

Artigo 112.º

Caducidade

1. O contrato de trabalho caduca:
 - a) Quando se atinja o termo do prazo por que foi estabelecido, quando não seja renovado ou transformado em contrato por tempo indeterminado;
 - b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho, nomeadamente por causa de morte ou de invalidez;
 - c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do empregador receber o trabalho, nomeadamente por causa do encerramento definitivo da empresa, ou parte dela;
 - d) Com a reforma do trabalhador;

e) Pela ocorrência do quaisquer outros factos extintivos, não dependentes da vontade das partes, que a lei preveja.

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

3. Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1, os contratos de trabalho não caducam se o empregador puder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutra ou outras empresas, ou só obtiver a autorização previstas no n.º 2 do artigo 84.º.

Artigo 113.º

Indemnização

1. Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, os trabalhadores têm direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 116.º, excepto se o empregador provar manifesta falta de recursos.

2. A prova a que se refere o número anterior é apresentada, com a comunicação do encerramento, ao organismo responsável pelo, administração do trabalho, que apreciará a situação e proporá a graduação das indemnizações aos trabalhadores abrangidos, depois de ouvida a comissão sindical da empresa.

Artigo 114.º

Falência e insolvência

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

2. Se a empresa do falido ou insolvente, ou parte dela, vier a ser alienada, aplicar-se-á o disposto no artigo 116.º.

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

SECÇÃO IV

DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

Artigo 115.º

Despedimento

O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelo empregador nos casos o termos previstos nos artigos 29.º e 30.º.

Artigo 116.º

Anulação do despedimento

1. A inexistência de justa causa, a patente inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a anulabilidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido aplicado.

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

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

4. Para trabalhadores com mais de cinquenta anos, a indemnização prevista no número anterior será elevada para o dobro do seu montante, metade da qual o trabalhador poderá aceitar receber em prestações mensais.

5. Para efeitos de antiguidade, conta-se todo o tempo decorrido desde o despedimento até à decisão definitiva de anulação deste.

6. Em vez da reintegração na empresa, o tribunal pode decretar a indemnização referida nos n.ºs 3 ou 4, quando aquela se mostre inconveniente, dada a situação específica criada entre o empregador e trabalhador, e ponderada a situação do mercado do trabalho.

SECÇÃO V

DESPEDIMENTO POR MOTIVO ECONÓMICO

Artigo 117.º

Despedimento por motivo económico

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

Artigo 118.º

Comunicação a fazer pelo empregador

1. O empregador comunicará simultaneamente à comissão sindical da empresa, a cada um dos trabalhadores a abranger e ao organismo responsável pela administração do trabalho, a intenção de proceder ao despedimento por motivo económico.

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

3. O empregador enviará ainda ao organismo a que se refere o n.º 1, e à comissão sindical da empresa um documento escrito contendo as razões do despedimento, bem como todas as informações necessárias à apreciação dessas razões.

Artigo 119.º

Parecer da comissão sindical

Dentro de quinze dias após a data da comunicação deverá a comissão sindical da empresa enviar à entidade responsável pela administração do trabalho o seu parecer acerca dos fundamentos invocados para o despedimento por motivos económicos, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos e de outras que julgue oportunas.

Artigo 120.º

**Informação a prestar ao organismo responsável
pela administração do trabalho**

1. O organismo responsável pela administração do trabalho poderá solicitar ao empregador os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escrita da empresa.

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

Artigo 121.º

Decisão de despedimento

1. No prazo de sessenta dias a contar da data comunicação prevista no artigo 118.º, será autorizada ou recusada a efectivação dos despedimentos, no todo ou em parte, considerando-se deferido o pedido se não ocorrer qualquer decisão até final desse prazo.

2. A decisão será tomada por despacho conjunto das autoridades responsáveis pela administração do trabalho e pela tutela do sector em que a empresa se insere.

3. É proibido ao empregador efectuar despedimentos por motivo económico antes de receber a respectiva autorização do organismo responsável pela administração do trabalho ou antes de decorrido o prazo fixado no n.º 1 deste artigo.

4. Deferido o pedido, o empregador é obrigado a notificar os trabalhadores abrangidos e a conceder-lhes um aviso de um mês.

5. O não cumprimento do prazo de aviso prévio implica o pagamento aos trabalhadores da retribuição correspondente ao período em falta.

Artigo 122.º

Preferência dos trabalhadores despedidos em novas admissões

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

2. O empregador deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercerem o seu direito em carta registada com aviso de recepção ou mediante comunicação dirigida ao organismo responsável pela administração do trabalho.

Artigo 123.º

Indemnização

Cada trabalhador abrangido por despedimento por motivo económico tem direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 ou 4 do artigo 116.º.

Artigo 124.º

Anulação do despedimento

1. São anuláveis os despedimentos por motivo económico efectuados sem observância do procedimento referido nos artigos 118.º e seguintes, bem como os que forem proferidos contra a proibição do artigo 121.º, sendo de seis meses o prazo para a arguição da anulabilidade.

2. Os efeitos da anulação são os definidos nos n.ºs 2 e 3 ou 4 do artigo 116.º, sem prejuízo da aplicação do artigo 117.º.

SECÇÃO VI

RESCISÃO PELO TRABALHADOR

Artigo 125.º

Rescisão com aviso prévio

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

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

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

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

Artigo 126.º

Justa causa de rescisão

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Falta de condições adequadas de habitação ou de alimentação, quando estipuladas no contrato de trabalho.

2. A rescisão nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 116.º.

3. O disposto nos números anteriores não exonera o empregador das responsabilidades civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

SECÇÃO VII

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 127.º

Certificado a entregar ao trabalhador

1. O trabalhador tem direito, qualquer que seja a forma por que tenha cessado o contrato do trabalho, a obter do empregador um certificado de que constem apenas as datas da sua admissão ao serviço e da extinção do contrato, bem como a categoria profissional que exercia.

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

CAPÍTULO VII DO TRABALHO DE MENORES

Artigo 128.º

Idade mínima de admissão ao trabalho

Os empregadores não poderão admitir ao seu serviço menores que não tenham completado 14 anos de idade.

Artigo 129.º

Elevação do limite de idade mínima

1. É proibido o emprego de menores de 18 anos em trabalhos pesados ou efectuados em condições insalubres ou perigosas, assim como em trabalhos subterrâneos.

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

Artigo 130.º

Capacidade de o menor contratar por si

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

Artigo 131.º

Capacidade para receber a retribuição

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

Artigo 132.º

Formação profissional

Os empregadores devem proporcionar aos trabalhadores menores condições adequadas de formação e facilitar-lhes a frequência de cursos de formação técnico-profissional.

Artigo 133.º

Condições de trabalho

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

Artigo 134.º

Proibição de trabalho nocturno

1. É proibido ao empregador ocupar os menores em trabalho nocturno.
2. Poderá, excepcionalmente, ser autorizado pelo organismo responsável pela administração do trabalho, a prestação de trabalho nocturno por menores de idade superior a 16 anos quando as tarefas a desempenhar, não sendo prejudiciais ao seu desenvolvimento físico ou psíquico, foram comprovadamente indispensáveis à formação profissional do próprio menor.

Artigo 135.º

Dispensa de prestação de trabalho extraordinário

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

Artigo 136.º

Duração do tempo de trabalho para os menores

O período de trabalho dos menores com idade inferior a 18 anos não excederá sete horas diárias e trinta e cinco semanais.

CAPÍTULO VIII DO TRABALHO DAS MULHERES

Artigo 137.º

Princípios gerais

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

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

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

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

Artigo 138.º

Garantias particulares de não discriminação

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

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

Artigo 139.º

Protecção na gravidez e no parto

1. São garantidos às mulheres os seguintes direitos:
 - a) Não desempenhar tarefas, clinicamente desaconselháveis no seu estado, sem perda de retribuição, durante a gravidez e após o parto;
 - b) Não efectuar trabalho extraordinário durante gravidez e, após o parto, no período clinicamente prescrito;
 - c) Ausentar-se do serviço sem perda de retribuição pelo tempo estritamente indispensável à obtenção assistência médica na gravidez, sempre que esta não puder ser prestada fora do horário do trabalho, e, após parto, sempre que lhe for exigido por prescrição médica;
 - d) Interromper o trabalho diário para aleitamento filho durante uma hora, ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição, até ao limite de um ano após o parto;
 - e) Ausentar-se do serviço, sem perda de retribuição para prestar assistência inadiável ao filho ou para o acompanhar na obtenção do assistência médica, sempre que esta não puder ser prestada fora do horário de trabalho;
 - f) Beneficiar da licença prevista no artigo seguinte;
 - g) Rescindir o seu contrato de trabalho, com observância de metade do prazo de aviso prévio que seria devido.

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

Artigo 140.º

Licença de gravidez e de maternidade

1. Toda a trabalhadora tem direito a licença de gravidez e de maternidade com duração de sessenta dias sem perda de retribuição.
2. Dos sessenta dias fixados no número anterior trinta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

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

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

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

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

Artigo 141.º

Proibição de trabalho nocturno

1. É proibido o trabalho nocturno de mulheres.
2. Não se aplica a proibição do número anterior ao trabalho prestado por mulheres:
 - a) Que exerçam cargos de direcção ou responsabilidade técnica;
 - b) Que se ocupem de serviços de higiene e de serviços de saúde ou de bem-estar social;
 - c) Que seja prestado em situações imprevisíveis ou de força maior, mostrando-se indispensável para obstar à deterioração de equipamentos, matérias-primas ou produtos da empresa.

CAPÍTULO IX

TRABALHO DE DEFICIENTES

Artigo 142.º

Princípios gerais

1. As entidades empregadoras deverão facilitar o emprego de trabalhadores deficientes, proporcionando-lhes condições de trabalho e de retribuição adequadas.
2. Consideram-se deficientes as pessoas em idade economicamente activa que, por razões físicas ou mentais clinicamente comprovadas, encontram diminuídas as suas perspectivas de emprego ou de progressão profissional no emprego que ocupam.

Artigo 143.º

Igualdade de oportunidades e de tratamento

1. Nas relações de trabalho com deficientes será observado o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre eles e outros trabalhadores.
2. Não serão consideradas discriminatórias quaisquer medidas ou acções especiais que visem garantir, na prática, a efectivação do princípio indicado no número anterior.

CAPÍTULO X

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 144.º

Princípios gerais

1. O empregador é obrigado a organizar e a fazer executar o trabalho em condições de segurança e de protecção à saúde dos trabalhadores.

2. As condições referidas no número anterior serão definidas em legislação complementar, tendo em conta os condicionalismos e as características específicas dos diversos sectores de actividade económica, e definindo as responsabilidades dos trabalhadores e empregadores de harmonia com o carácter complementar dessas responsabilidades.

3. Enquanto não for emitida a legislação prevista no n.º 2, a Inspeção do Trabalho pode, na iminência de riscos graves para a saúde dos trabalhadores ou perante condições manifestamente inadequadas de segurança no trabalho, determinar que o empregador adopte as medidas correctivas adequadas, fixando-lhe para o efeito um prazo razoável.

4. As medidas de segurança e higiene no trabalho serão adoptadas sem encargo para os trabalhadores.

Artigo 145.º

Consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco

1. Em nenhum local de trabalho é permitido, durante as horas de serviço, o consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco em recinto fechado.

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

Artigo 146.º

Comunicação dos acidentes e doenças; primeiros socorros

1. O empregador é obrigado a declarar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais às autoridades competentes, bem como a proceder ao respectivo registo.

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

CAPÍTULO XI

SANÇÕES

Artigo 147.º

Multas

1. A entidade empregadora fica sujeita às seguintes, multas por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção:

- a) Estado e capacidade das pessoas;
- b) De 5.000 Dbs. a 20.000 Dbs. no caso de violação do disposto nos artigos 2.º, n.º 5; 4.º, n.º 1; 15.º, n.º 1; 27.º; 30.º; 34.º; 39.º; 45.º; 46.º; 52.º; 55.º; 57.º, n.º1; 60.º; 74.º; 80.º, n.º 1; 91.º; 92.º a 95.º; 122.º; 127.º; 129.º; 137.º, n.º 4;
- c) De 10.000 Dbs. a 50.000 Dbs. no caso de violação dos artigos 14.º, n.º 2, alínea d); 16.º; 20.º, n.º 1; 28.º; 98.º; 121.º, n.º 3; 128.º; 135.º; 137.º, n.º 2; 138.º; 141.º e 146.º.

2. Nos casos previstos nos artigos 14.º, n.º 2, alínea c); 133.º e 137.º, n.º 3, a multa será fixada entre 2.000 Dbs. e 500.000 Dbs., conforme o número dos trabalhadores afectados, devendo o julgador determinar, se for caso disso, o prazo dentro do qual hão-de ser executadas as obras exigidas pela higiene e segurança do trabalho.

Artigo 148.º

Graduação; reincidência; agravamento

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

2. A multa imposta ao reincidente nunca será inferior ao dobro da aplicada para primeira infracção.

3. Os limites fixados no artigo 147.º serão elevados para o dobro sempre que o infractor use de coacção sobre os trabalhadores, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento.

Assembleia Nacional, aos 21 de Fevereiro de 1992.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Leonel Mário d'Alva*

LEI DA GREVE

LEI DA GREVE**Lei n.º 4/92, de 28 de Maio**

A Assembleia Nacional no uso das atribuições que lhe são conferidas pela alínea b) do artigo 86 da Constituição adopta a seguinte: LEI DE GREVE

Artigo 1

Do direito à greve

1. Todos os trabalhadores têm direito à greve.
2. O direito à greve é exercido nos termos definitivos na presente lei, visada apenas a salvaguarda dos interesses sociais profissionais legítimos dos trabalhadores bem como os da economia nacional.

Artigo 2º

Noção de greve

Greve é recusa colectiva e concertada da prestação de trabalho por parte dos trabalhadores por conta de outrem, tendo vista a defesa e promoção de interesses profissionais comuns.

Artigo 3º

Âmbito do direito de greve

O direito de greve pode ser legitimamente exercido por trabalhadores com vínculo de serviço público, à excepção das forças militares e militarizadas, dos efectivos policiais e dos guardas prisionais.

Artigo 4º

Deliberação da greve

O recurso à greve é deliberado no âmbito do sindicato, de harmonia com o que sobre isso dispuser o respectivo estatuto, desde que a assembleia dos trabalhadores para

o efeito expressamente convocada delibere por maioria de 2/3 dos trabalhadores presentes.

Artigo 5º

Deliberação da greve

O sindicato deve comunicar por escrito à entidade empregadora e ao Ministério responsável pela administração do trabalho com a antecedência mínima de sete dias úteis:

- a) A data e hora do início da paralisação;
- b) Os locais de trabalho e as categorias profissionais abrangidos;
- c) A data e hora do termo da paralisação, se for de duração determinada;
- d) Os motivos da greve.

Artigo 6º

Representação dos trabalhadores

1. Os trabalhadores em greve são representados pelo sindicato ou por uma comissão de greve por ele designada.
2. A representação dos trabalhadores em greve implica, nomeadamente:
 - a) A realização de contactos com outras entidades, tendo em vista a resolução do conflito;
 - b) A organização de piquetes de greve;
 - c) A intervenção na determinação dos serviços mínimos a que se refere o artigo 10º e na designação dos trabalhadores que devem assegurar a sua prestação.

Artigo 7º

Piquete de greve

1. É lícita a prática, fora dos locais de trabalho, de actividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve.

2. Os piquetes de greve e os trabalhadores aderentes á paralisação não podem obstruir o acesso aos locais de trabalho nem recorrer a quaisquer formas de violência, coação, intimidação ou manobra fraudulenta destinadas a limitar ou neutralizar a liberdade de trabalhos dos não aderentes.

Artigo 8º

Liberdade de adesão

1. Nenhum trabalhador pode ser prejudicado por motivo de adesão ou não adesão a uma greve.

2. É nulo e de nenhum efeito todo o acto, acordo ou disposição regulamentar que contrarie o disposto no número anterior.

Artigo 9º

Proibição de substituição dos trabalhadores em greve

1. É vedado à entidade empregadora substituir os trabalhadores em greve por pessoas que, à data do pré-aviso não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço.

2. Quando a paralisação puser seriamente em causa a viabilidade económica e financeira futura da empresa, poderá ser autorizada pelo organismo responsável pela administração do trabalho a contratação pela entidade empregadora de outra empresa para prestar os serviços indispensáveis à manutenção dessa viabilidade.

Artigo 10º

Obrigações dos trabalhadores durante a greve

1. Os trabalhadores são abrigados a prestar durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações de modo que, terminada a greve, a actividade possa ser retomada em condições normais.

2. Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais inadiáveis os trabalhadores são obrigados a assegurar, durante a

greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

3. Consideram-se obrigados pelo disposto no número anterior as empresas ou estabelecimento que se integrem, nomeadamente nos seguintes sectores de actividade:

- a) Serviço de saúde;
- b) Abastecimento de água, energia e combustível;
- c) Correios e telecomunicações;
- d) Serviços funerários;
- e) Distribuição de produtos de primeira necessidade deterioráveis;
- f) Transporte, carga e descarga de animais, géneros alimentícios deterioráveis, medicamentos, peças e acessórios ao funcionamento de outros serviços referidos neste número;
- g) Controle de espaço aéreo e meteorologia;
- h) Bombeiros;
- i) Serviços e salubridade;
- j) Serviços bancários e de crédito.

4. A determinação dos serviços referidos nos números anteriores e a indicação dos trabalhadores encarregados de os assegurar compete à entidade empregadora, após consulta aos representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 6º.

5. No caso de não cumprimento do disposto neste artigo, o Governo pode determinar a requisição civil.

Artigo 11º

Arbitragem obrigatória

1. Quanto se trata de paralisação em empresas ou estabelecimentos abrangidos pelo disposto nos nºs 2 e 3 do artigo 10º, pode ser determinada, por despacho do Ministro responsável pela administração do trabalho, depois de ouvidos o sindicato e a entidade empregadora, a arbitragem obrigatória e urgente para resolução do conflito.

2. O despacho referido no número anterior indicará composição do tribunal arbitral e fixará um prazo para a decisão.

Artigo 12º

Efeitos jurídicos da greve

1. A greve suspende as relações emergentes dos contratos de trabalhos de trabalhadores aderentes, nomeadamente o direito à retribuição e os deveres de obediência, assiduidade e diligência.

2. Os trabalhadores permanecem durante a greve vinculados à observância dos deveres de não concorrência com a entidade empregadora e de sigilo profissional.

3. O exercício lícito do direito de greve não prejudica a contagem do tempo de serviço dos trabalhadores nem a permanência dos direitos reconhecidos pela legislação de segurança social.

4. No decurso da greve mantém-se o poder disciplinar da entidade empregadora suspende-se o prazo de caducidade da acção disciplinar.

5. O direito à retribuição não se suspende quando a greve se fundamenta em manifesta violação de normas reguladoras do trabalho por parte da entidade empregadora.

Artigo 13º

Termo da greve

A greve termina com o esgotamento do prazo fixado na comunicação do pré-aviso ou antes dele, por deliberação do sindicato comunicada por escrito à entidade empregadora e ao Organismo responsável pela administração do trabalho, cessando imediatamente os efeitos indicados no artigo 12º.

Artigo 14º

Exercício ilícito do direito de greve

1. Sempre que paralisação colectiva de trabalho seja efectuada sem a observância das regras fixadas por este diploma os trabalhadores aderentes incorrem nas sanções legalmente estabelecidas para as faltas injustificadas.

2. independentemente dos efeitos decorrentes da aplicação do número anterior, o exercício ilícito do direito de greve é susceptível de desencadear os mecanismos da responsabilidade civil e criminal que as circunstâncias de facto justifiquem.

Artigo 15º

Lock-out

1. É proibido o lock-out.
2. Considera-se lock-out qualquer decisão de entidade empregadora de encerramento da empresa ou estabelecimento ou de suspensão total ou parcial da laboração, com a finalidade de exercer pressão sobre os trabalhadores no sentido de manutenção das condições de trabalho existente ou do estabelecimento de outras menos favoráveis para eles.

Artigo 16º

Sanções

1. A violação do disposto no nº 1 de artigo 8º e no nº 1 do artigo 9º é punida com multa de Dbs.20.000,00 a 200.000,00.
2. A violação do dispositivo no artigo 15º é punida com prisão até dois anos e com multa de Dbs. 20.000,00 a Dbs 200.000,00.
3. Aqueles que declarem, exercerem ou impedirem greves por meio de violência, ameaças ou coação são punidos com prisão até 6 meses.
4. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de penas mais graves estabelecidas na lei geral.

Artigo 17º

Comissões de trabalho

1. Enquanto não existirem sindicatos legalmente constituídos e democraticamente representativos dos trabalhadores em todos os sectores de actividades as faculdades previstas no artigo 4º poderão ser exercidas em assembleias dos trabalhadores nos termos dos números seguintes:

2. A deliberação só será valida se for adoptada por maioria absoluta dos trabalhadores do sector;
3. Os trabalhadores serão representados por uma comissão de greve, eleita na mesma ocasião por escrutínio directo, secreto e por maioria simples;
4. A comissão de greve terá as atribuições previstas no artigo 6º;
5. O estatuído neste artigo vigorará por um período de 180 dias.

Artigo 18º

Competência

Compete exclusivamente aos tribunais comuns conhecer e julgar as questões emergentes de aplicação do presente diploma.

Artigo 19º

Revogação

São revogadas todas disposições que contrariem o regime estabelecido por este diploma.

Assembleia Nacional em São Tomé, aos 8 de Novembro 1991.

O Presidente da Assembleia Nacional, Leonel Mário d' Alva.

Promulgado em 10 de Março de 1992.

Publique-se

O Presidente da República, MIGUEL ANJOS DA CUNHA LISBOA TROVOADA.

LEI SINDICAL

LEI SINDICAL**Lei n.º 5/92, de 28 de Maio**

Artigo 1º

Direito da associação sindical

Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais para defesa dos seus direitos e protecção dos seus, interesses sócio-profissionais.

Artigo 2º

Competência

Compete às associações sindicais:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Representar os trabalhadores em processos de concertação social;
- c) Prestar serviços de utilidade económica e social aos associados;
- d) Promover ou cooperar com outras entidades em acções de formação profissional ou cívica.

Artigo 3º

Independência sindical

1. As associações sindicais são independentes do Estado, dos partidos políticos e das instituições religiosas, sendo proibidas qualquer ingerência destes na sua organização e direcção bem como o seu recíproco financiamento.

2. É proibido às entidades empregadoras e suas organizações ou outras entidades não sindicais promover a constituição de associações sindicais, mantê-las ou subsidiá-las por quaisquer meios, ou ainda, em quaisquer termos, na sua organização e direcção.

Artigo 4º

Incompatibilidade de funções

O exercício de cargos nos órgãos das associações sindicais é incompatível com o desempenho de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos instituições religiosas, e bem assim com o estatuto de membros do Governo, do Tribunal Supremo, do Procurador-Geral da República, além de outros legalmente previstos.

Artigo 5º

Liberdade de inscrição

1. Todo o trabalhador tem direito de se inscrever no sindicato que, na área em que exerce a sua actividade, represente a categoria respectiva.

2. Nenhum trabalhador pode estar simultaneamente filiado em sindicatos diferentes por causa da mesma actividade profissional.

3. Todo o trabalhador tem o direito de se retirar a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita à direcção e sem prejuízo do pagamento das quotizações referente aos dois meses seguintes ao da comunicação.

Artigo 6º

Não discriminação

É nulo e de nenhum efeito todo o acordo, disposição ou acto que vise subordinar o empregado ou as condições de trabalho do trabalhador à condição de ele estar, vir estar filiado, não se filiar ou deixar de estar filiado numa associação sindical.

Artigo 7º

Constituição

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela administração do trabalho.

2. Os estatutos são aprovados em assembleia constituinte dos trabalhadores interessados a livre expressão das suas opiniões.

3. A assembleia constituinte só pode funcionar e deliberar validamente se reunir, no mínimo, 20% dos trabalhadores a abranger, e as deliberações de constituir a associação sindical e de aprovar os estatutos são tomadas por maioria simples em escrutínio secreto.

4. As alterações dos estatutos são igualmente sujeitas a registos e obedecem ao disposto no número anterior, com as necessárias adaptações.

5. Cabe aos tribunais conhecer das ilegalidades dos estatutos, a pedido de qualquer interessado ou do Ministro responsável pela administração do trabalho, e declarar a extinção da associação sindical em causa.

Artigo 8º

Conteúdo dos estatutos

1. Os estatutos devem definir e regular:

- a) A denominação, o local da sede e o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico;
- b) A aquisição e perda da qualidade de sócio, seus direitos e deveres;
- c) O regime disciplinar;
- d) A composição, a forma de eleição e o modo de funcionamento da assembleia-geral da direcção e de outros órgãos do sindicato;
- e) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
- f) A criação e o funcionamento de comissões sindicais de empresas;
- g) O processo de alteração dos estatutos;
- h) As condições e processo da extinção, dissolução e liquidação do património.

2. Os Estatutos devem obedecer aos princípios da gestão democrática, nomeadamente:

- a) O que todo o sócio no gozo dos seus direitos pode e deve participar na actividade da associação sindical, eleger eleito para os órgãos desta e ser nomeadamente para qualquer cargo associativo de acordo com as suas aptidões;

- b) O de que o voto será sempre directo e secreto quando se trate de eleições da integração noutras associações e de dissolução da associação em causa;
 - c) O de que o mandato dos membros dos órgãos electivos não terá duração superior a três anos permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
 - d) O de que os membros dos órgãos da associação podem ser destituídos por deliberação da assembleia-geral.
3. Os estatutos definem o regime de afixação das quotizações e os processos de cobrança delas, assim como as consequências do seu não pagamento.

Artigo 9º

Direitos das associações sindicais

1. Os sindicatos têm o direito de constituir uniões, assim como o de se filiarem nelas, e podem incorporar-se em organizações sindicais internacionais.
2. A constituição de uniões e a filiação em uniões existentes são deliberadas por assembleias gerais extraordinárias dos sindicatos interessados.
3. Para o exercício das actividades inerentes aos seus fins, as associações sindicais podem adquirir bens móveis e imóveis a título oneroso.

Artigo 10º

É lícito o exercício das actividades sindicais dentro da empresa, nos termos dos estatutos respectivos condições definidas nos artigos seguintes.

Artigo 11º

Direito de Reunião

1. Os trabalhadores filiados numa associação sindical que prestam serviço numa mesma empresa podem reunir-se nas instalações desta, fora do horário de trabalho normal, mediante comunicação à entidade com a antecedência de dois dias, e sem prejuízo da normalidade da laboração, desde que:
2. Podem também os trabalhadores reunir-se nos locais de trabalho e dentro do horário normal de trabalho, desde que:

- a) O comuniquem à entidade empregadora com antecedência mínima de cinco dias;
- b) Assegurar o funcionamento dos serviços de natureza urgente ou contínua;
- c) O somatório dos tempos de reunião nos termos deste número não ultrapasse dez horas mesmo ano civil.

Artigo 12º

Delegados sindicais

1. Os trabalhadores filiados numa associação sindical pertencente a uma empresa podem designar, nos termos dos respectivos estatutos, delegados sindicais cujo número será determinado dentro dos seguintes limites:

- a) Empresa com 2 a 50 trabalhadores filiados – 1 delegado sindical;
- b) Empresa com 51 a 100 filiados – 2 delegados;
- c) Empresa com 101 a 300 filiados – 3 delegados

2. Para o exercício da competência que lhes for conferida pelos estatutos da associação sindical, são reconhecidos aos delegados os seguintes direitos:

- a) Utilização de um local situado nas instalações da empresa e que seja adequada ao exercício da sua actividade;
- b) Livre circulação nos locais de trabalho, em que se ocupem trabalhadores filiados no sindicato;
- c) Afixação em local das instalações da empresa de documentos relativos à vida da associação sindical à actividade dos delegados e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) Convocação, comunicação e condução das reuniões a que se refere o artigo 11.º.

3. Para o exercício das suas funções cada delegado sindical dispõe de um crédito mensal de cinco horas do seu período normal de trabalho, de cuja utilização não pode resultar para ele qualquer prejuízo económico ou profissional.

4. O despedimento de um delegado sindical só pode fundar-se em justa causa disciplinar ou no encerramento definitivo da empresa.

5.Os delegados de uma associação sindical existentes na mesma empresa pode constituir uma comissão sindical actuar colectivamente sob essa forma, nos termos dos estatutos da associação sindical respectiva.

Artigo 13º

Controlo de Legalidade das actividades sindicais

Compete exclusivamente aos tribunais apreciar e decidir sobre legalidade dos actos das associações sindicais, seus dirigentes e delegados.

Artigo 14º

Enquadramento sindical

Tendo em vista o correcto e adequado enquadramento da categorias nos sindicatos constituídos ou a constituir, assim como o dos trabalhadores nas várias categorias, compete ao Ministro Responsável pela a Administração do trabalho:

- a) Analisar e fornecer aos interessados, a seu pedido, parecer sobre as relações de afinidade e completamente entre as diversas actividades profissionais, assim como acerca da correspondência entre as tarefas concretamente exercidas por cada trabalhador e as categorias ou a reconhecer;
- b) Elaborar e fornecer aos representantes das categorias e as associações sindicais elementos estatísticos profissional ou ramo de actividade;
- c) Em geral, e se os interessados o solicitarem, assessorar tecnicamente os processos de constituição de associações sindicais em conformidade com o presente diploma.

Artigo 15º

Disposição revogatória

Fica revogada toda a legislação referente a associação sindicais e a quaisquer outras formas de representação dos trabalhadores.

Assembleia Nacional em São Tomé aos 8 de Novembro de 1991.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Leonel Mário d'Alva* .

Promulgado em 10 de Março de 1992.

Publique-se.

O Presidente da República, *Miguel Anjos da Cunha Lisboa Trovoada*.

ÍNDICE

ÍNDICE

	Págs
Nota introdutória.....	3
 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE (Lei n.º 1/2003, de 29 de Janeiro)	
 PARTE I - Fundamentos e	
objectivos.....	7
Artigo 1.º - República Democrática de São Tomé e Príncipe.....	7
Artigo 4.º - Território Nacional.....	7
Artigo 9.º - Estado de Economia Mista.....	8
Artigo 10.º - Objectivos Primordiais do Estado.....	8
Artigo 12.º - Relações Internacionais.....	8
Artigo 13.º - Recepção do Direito Internacional.....	9
PARTE II - Direitos Fundamentais e Ordem Social.....	10
TÍTULO I - Princípios Gerais.....	10
Artigo 15.º - Princípios de Igualdade.....	10
Artigo 16.º - Cidadão no Estrangeiro.....	10
Artigo 17.º - Estrangeiros em São Tomé e Príncipe.....	10
Artigo 18.º - Âmbito e Sentido dos Direitos.....	11
Artigo 19.º - Restrição e Suspensão.....	11
Artigo 20.º - Acesso aos Tribunais.....	11
Artigo 21.º - Deveres e Limites aos Direitos.....	12
TÍTULO II - Direitos Pessoais.....	12
Artigo 27.º - Liberdade de Consciência, de Religião e de Culto.....	12
Artigo 28.º - Liberdade de criação cultural.....	12
Artigo 29.º - Liberdade de expressão e informação.....	12
Artigo 32.º Liberdade de escolha de profissão.....	13
Artigo 35.º - Liberdade de associação.....	13

TÍTULO III - Direitos Sociais e Ordem Económica, Social e Cultural	14
Artigo 42.º - Direito ao trabalho	14
Artigo 43.º - Direitos de trabalhadores	14
Artigo 44.º - Segurança Social	15
Artigo 45.º - Cooperativas	15
Artigo 46.º - Propriedade intelectual	15
Artigo 47.º - Propriedade privada	15
Artigo 48.º - Empresas privadas	16
TÍTULO IV - Direitos e Deveres Cívico-Políticos	16
Artigo 60.º - Direito de petição	16
Artigo 61.º - Direito de indemnização	16
Artigo 65.º - Impostos	17
PARTE III - Organização do Poder Político	17
TÍTULO IV - Assembleia Nacional	17
Artigo 97.º - Competência	17
Artigo 98.º - Reserva de competência legislativa	18
TÍTULO V – Governo	19
Artigo 111.º - Competência	19
PARTE V - Disposições Finais e Transitórias	21
Artigo 158.º - Legislação em vigor à data da Independência	21

**DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM
DE 10 DE DEZEMBRO DE 1948**

Artigo 23º.....	23
Artigo 24º.....	23
Artigo 25º.....	23

CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS

Capítulo I - OBJECTIVOS E PRINCÍPIOS	25
Artigo 1º.....	25

Capítulo IX - COOPERAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL INTERNACIONAL ...	25
Artigo 55º	25

**ACTO CONSTITUTIVO
DA UNIÃO AFRICANA**

Artigo 2 – Estabelecimento	26
Artigo 3 – Objectivos	26
Artigo 4 – Princípios	27
Artigo 5 Órgãos da União	27
Artigo 13 - Funções do Conselho Executivo	28
Artigo 14 - Comités Técnicos Especializados Criação e Composição	28
Artigo 22 - O Conselho Económico, Social e Cultural	28
Artigo 33 - Arranjos Transitórios e Disposições Finais	29

CARTA AFRICA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS

PARTE I – DOS DIREITOS E DOS DEVERES	31
Capitulo I - DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS	31
Artigo 15.º	31
Artigo 22.º	31
Capitulo II – DOS DEVERES	32
Artigo 29.º	32

REGIME JURÍDICO DAS CONDIÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Lei N.º 6/92, de 11 de Junho

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS	37
Artigo 1.º - Noção de contrato de trabalho	37
Artigo 2.º - Forma do contrato de Trabalho	37
Artigo 3.º - Condição e termo	38
Artigo 4.º - Condições da celebração do contrato a termo resolutivo	38
Artigo 5.º - Renovação do contrato a termo certo	39

Artigo 6.º - Transformação do contrato a termo em contrato sem termo	39
Artigo 7.º - Cessação antecipada do contrato de trabalho a termos certo	39
Artigo 8.º - Normas aplicáveis aos contratos de trabalho e sua hierarquia	40
Artigo 9.º - Prevalência na aplicação das normas	40
Artigo 10.º - Invalidade parcial do contrato	40
Artigo 11.º - Efeitos da invalidade do contrato	41
Artigo 12.º - Revalidação do contrato	41

CAPÍTULO II –

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS

PARTES E DISCIPLINA NO TRABALHO	42
--	----

SECÇÃO I - DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES.....

Artigo 13.º - Competência do empregador	42
Artigo 14.º - Deveres do empregador	43
Artigo 15.º - Regulamento da empresa	43
Artigo 16.º - Garantias do trabalhador	43
Artigo 17.º - Deveres do trabalhador	44
Artigo 18.º - Princípio da boa fé	45
Artigo 19.º - Período experimental	45
Artigo 20.º - Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato	46
Artigo 21.º - Mudança de categoria profissional	46
Artigo 22.º - Transferência do trabalhador para outro local de trabalho	47
Artigo 23.º - Modificação subjectiva do empregador	47

SECÇÃO II - DISCIPLINA NO TRABALHO.....

Artigo 24.º - Poder disciplinar	48
Artigo 25.º - Sanções disciplinares	48
Artigo 26.º - Prescrição da infracção disciplinar	48
Artigo 27.º - Limites às sanções	49
Artigo 28.º - Destino das multas	49
Artigo 29.º - Despedimento disciplinar	49

Artigo 30.º - Procedimento disciplinar	51
Artigo 31.º - Suspensão preventiva do trabalhador	52
Artigo 32.º - Prescrição da sanção disciplinar	52
Artigo 33.º - Anulabilidade da sanção aplicada	52
Artigo 34.º - Registo das sanções disciplinares	53
CAPÍTULO III - TEMPO DE TRABALHO	54
SECÇÃO I - DURAÇÃO DO TRABALHO	54
SUBSECÇÃO I - Período normal e horário de trabalho	54
Artigo 35.º - Período normal de trabalho	54
Artigo 36.º - Limites máximos do período normal de trabalho	54
Artigo 37.º - Excepções aos limites máximos	56
Artigo 38.º - Redução dos limites máximos	56
Artigo 39.º - Intervalos de descanso	56
Artigo 40.º - Horário de trabalho	56
Artigo 41.º - Isenção de horário de trabalho	57
SUBSECÇÃO II - Trabalho extraordinário	57
Artigo 42.º - Noção	57
Artigo 43.º - Condições	57
Artigo 44.º - Obrigatoriedade	58
Artigo 45.º - Número máximo de horas de trabalho extraordinário	58
Artigo 46.º - Formalidades	58
Artigo 47.º - Remuneração	59
SUBSECÇÃO III - Trabalho por turnos	59
Artigo 48.º - Organização de turnos	59
Artigo 49.º - Formalidades da organização de turnos	60
SUBSECÇÃO IV - Trabalho nocturno	60
Artigo 50.º - Definição	60
Artigo 51.º - Remuneração do trabalho nocturno	60
SUBSECÇÃO V - Dos mapas de horário de trabalho	61

Artigo 52.º - Afixação dos mapas	61
Artigo 53.º - Elaboração dos mapas	61
Artigo 54.º - Períodos de funcionamento de estabelecimentos	
comerciais e industriais	61
SECÇÃO II - DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FÉRIAS	62
SUBSECÇÃO I - Descanso semanal	62
Artigo 55.º - Descanso semanal	62
Artigo 56.º - Descanso semanal complementar	63
Artigo 57.º - Trabalho prestado em dia de descanso semanal	63
SUBSECÇÃO II – Feriados	63
Artigo 58.º - Feriados nacionais	63
Artigo 59.º - Garantia da retribuição	64
Artigo 60.º - Trabalho prestado em dia feriado	64
SUBSECÇÃO III – Férias	64
Artigo 61.º - Direito a férias	64
Artigo 62.º - Aquisição e vencimento do direito a férias	64
Artigo 63.º - Duração do período de férias	65
Artigo 64.º - Férias colectivas	65
Artigo 65.º - Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo	65
Artigo 66.º - Retribuição do período de férias	65
Artigo 67.º - Cumulação de férias	66
Artigo 68.º - Marcação da época de férias	66
Artigo 69.º - Adiamento ou interrupção das férias	
por factos ligados ao trabalhador	66
Artigo 70.º - Adiamento ou interrupção das férias	
por factos ligados ao empregador	67
Artigo 71.º - Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por	
Impedimento prolongado respeitante ao trabalhador	67
Artigo 72.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho	68
Artigo 73.º - Exercício de outra actividade durante as férias	68
Artigo 74.º - Violação do direito a férias	68
SECÇÃO III - FALTAS E LICENÇAS	70
SUBSECÇÃO I – Faltas	70

Artigo 75.º - Definição	70
Artigo 76.º - Tipos de faltas	70
Artigo 77.º - Comunicação e prova das faltas	71
Artigo 78.º - Efeitos das faltas justificadas	72
Artigo 79.º - Efeitos das faltas injustificadas	72
Artigo 80.º - Efeitos das faltas no direito a férias	72
SUBSECÇÃO II - Das licenças	73
Artigo 81.º - Licença sem retribuição	73
Artigo 82.º - Formalidades	73
CAPÍTULO IV – RETRIBUIÇÃO	74
SECÇÃO. I - RETRIBUIÇÃO EM GERAL	74
Artigo 83.º - Princípios gerais	74
Artigo 84.º - Valor da retribuição	74
Artigo 85.º - Modalidades	75
Artigo 86.º - Retribuição variável ou mista	75
Artigo 87.º - Remuneração de trabalho excepcional	75
Artigo 88.º - Ajudas de custo e outros abonos	76
Artigo 89.º - Liberalidades	76
Artigo 90.º - Fixação judicial da retribuição	76
Artigo 91.º - Modo de pagamento	76
Artigo 92.º - Lugar do cumprimento	77
Artigo 93.º - Tempo de cumprimento	77
Artigo 94.º - Documento a entregar ao trabalhador	78
Artigo 95.º - Compensação e descontos	78
Artigo 96.º - Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão	79
Artigo 97.º - Privilégio creditório	79
Artigo 98.º - Outras garantias da retribuição	79
SECÇÃO II - REMUNERAÇÃO MÍNIMA	80
Artigo 99.º - Retribuição mínima mensal	81
Artigo 100.º - Retribuição mínima horária	81
Artigo 101.º - Remuneração mínima mensal dos menores	81
Artigo 102.º - Conteúdo das retribuições mínimas mensais	81

CAPÍTULO V –**SUSPENSÃO DO CONTRATO****DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO.....82**Artigo 103.º - **Efeitos da suspensão.....82**Artigo 104.º - **Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador.....82**Artigo 105.º - **Regresso do trabalhador.....83**Artigo 106.º - **Suspensão por impedimento
imputável ao empregador
ou do interesse deste.....83**Artigo 107.º - **Encerramento temporário da empresa ou diminuição
de laboração por caso fortuito ou de força maior.....83****CAPÍTULO VI - CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....84****SECÇÃO I - DISPOSIÇÃO GERAL.....84**Artigo 108.º - **Causas de extinção do contrato de trabalho.....84****SECÇÃO II - CESSAÇÃO DO CONTRATO****DE TRABALHO POR****ACORDO DAS PARTES.....84**Artigo 109.º - **Cessação por mútuo acordo.....84**Artigo 110.º - **Documento escrito.....85**Artigo 111.º - **Cessação por vontade concorrente das partes.....85****SECÇÃO III - CESSAÇÃO DO CONTRATO****DE TRABALHO POR CADUCIDADE.....85**Artigo 112.º - **Caducidade.....85**Artigo 113.º - **Indemnização.....86**Artigo 114.º - **Falência e insolvência.....86****SECÇÃO IV - DESPEDITAMENTO COM JUSTA CAUSA.....87**Artigo 115.º - **Despedimento.....87**Artigo 116.º - **Anulação do despedimento.....87****SECÇÃO V - DESPEDITAMENTO POR MOTIVO ECONÓMICO.....88**

Artigo 117.º - Despedimento por motivo económico	88
Artigo 118.º - Comunicação a fazer pelo empregador	88
Artigo 119.º - Parecer da comissão sindical	88
Artigo 120.º - Informação a prestar ao organismo responsável	89
pela administração do trabalho	89
Artigo 121.º - Decisão de despedimento	89
Artigo 122.º - Preferência dos trabalhadores despedidos em novas admissões	89
Artigo 123.º - Indemnização	90
Artigo 124.º - Anulação do despedimento	90
SECÇÃO VI - RESCISÃO PELO TRABALHADOR	90
Artigo 125.º - Rescisão com aviso prévio	90
Artigo 126.º - Justa causa de rescisão	91
SECÇÃO VII - DISPOSIÇÕES DIVERSAS	92
Artigo 127.º - Certificado a entregar ao trabalhador	92
CAPÍTULO VII - DO TRABALHO DE MENORES	93
Artigo 128.º - Idade mínima de admissão ao trabalho	93
Artigo 129.º - Elevação do limite de idade mínima	93
Artigo 130.º - Capacidade de o menor contratar por si	93
Artigo 131.º - Capacidade para receber a retribuição	93
Artigo 132.º - Formação profissional	94
Artigo 133.º - Condições de trabalho	94
Artigo 134.º - Proibição de trabalho nocturno	94
Artigo 135.º - Dispensa de prestação de trabalho extraordinário	94
Artigo 136.º - Duração do tempo de trabalho para os menores	95
CAPÍTULO VIII - DO TRABALHO DAS MULHERES	96
Artigo 137.º - Princípios gerais	96
Artigo 138.º - Garantias particulares de não discriminação	96
Artigo 139.º - Protecção na gravidez e no parto	97
Artigo 140.º - Licença de gravidez e de maternidade	97
Artigo 141.º - Proibição de trabalho nocturno	98

CAPÍTULO IX - TRABALHO DE DEFICIENTES	99
Artigo 142.º - Princípios gerais	99
Artigo 143.º - Igualdade de oportunidades e de tratamento	99
CAPÍTULO X - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	100
Artigo 144.º - Princípios gerais	100
Artigo 145.º - Consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco	100
Artigo 146.º - Comunicação dos acidentes e doenças; primeiros socorros	101
CAPÍTULO XI – SANÇÕES	101
Artigo 147.º - Multas	102
Artigo 148.º - Graduação; reincidência; agravamento	102

LEI DA GREVE

Lei n.º 4/92, de 28 de Maio

Artigo 1 - Do direito à greve	107
Artigo 2º - Noção de greve	107
Artigo 3º - Âmbito do direito de greve	107
Artigo 4º - Deliberação da greve	107
Artigo 5º - Deliberação da greve	108
Artigo 6º - Representação dos trabalhadores	108
Artigo 7º - Piquete de greve	108
Artigo 8º - Liberdade de adesão	109
Artigo 9º - Proibição de substituição dos trabalhadores em greve	109
Artigo 10º - Obrigações dos trabalhadores durante a greve	109
Artigo 11º - Arbitragem obrigatória	110
Artigo 12º - Efeitos jurídicos da greve	111

Artigo 13º - Termo da greve	111
Artigo 14º - Exercício ilícito do direito de greve	111
Artigo 15º - Lock-out	112
Artigo 16º - Sanções	112
Artigo 17º - Comissões de trabalho	112
Artigo 18º - Competência	113
Artigo 19º - Revogação	113

LEI SINDICAL

Lei n.º 5/92, de 28 de Maio

Artigo 1º - Direito da associação sindical	117
Artigo 2º - Competência	117
Artigo 3º - Independência sindical	117
Artigo 4º - Incompatibilidade de funções	118
Artigo 5º - Liberdade de inscrição	118
Artigo 6º - Não discriminação	118
Artigo 7º - Constituição	118
Artigo 8º - Conteúdo dos estatutos	119
Artigo 9º - Direitos das associações sindicais	120
Artigo 10º.....	120
Artigo 11º - Direito de Reunião	120
Artigo 12º - Delegados sindicais	121
Artigo 13º - Controlo de Legalidade das actividades sindicais	122
Artigo 14º - Enquadramento sindical	122
Artigo 15º - Disposição revogatória	122

Autor: OdairBaia

Página pessoal: <http://odairbaia.bubok.pt>

Página do Livro:

<http://www.bubok.pt/libros/2402/LEGISLACAO-DO-TRABALHO-DE-SAO-TOME-E-PR>

A presente legislação reúne uma grande parte das leis do trabalho são-tomense, desde o regime jurídico das condições individuais de trabalho, passando por lei da greve e a lei sindical.