



Assunto: Parecer da CTA sobre a proposta de revisão da Lei do Trabalho

Recebemos do SPEED+, no passado dia 19 de Fevereiro de 2019, um pedido de assistência técnica à Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA), para análise da proposta de revisão da Lei do Trabalho apresentada pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (MITESS), a 07 de Fevereiro de 2019.

Notamos que o novo formato apresentado pelo MITESS refere-se à revisão “pontual” da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, contrariando as expectativas do sector privado aquando do debate, bem como o estudo conduzido para identificação dos aspectos a analisar, o qual foi mais abrangente. No entanto, esta posição não indica os fundamentos para a selecção de determinados artigos, por um lado.

Por outro lado, embora a anteproposta refira claramente a “revisão pontual”, notamos que a mesma abrange 89 artigos, entre alterações e aditamentos, perfazendo mais de 1/3 dos artigos da Lei.

Por fim, a arrumação proposta poderá dificultar a consulta deste instrumento no acto da sua aplicação/consulta, por requerer uma especial atenção entre a lei vigente, a proposta de revisão a mesma e os aditamentos propostos, facto que indica como mais apropriado a adopção do modelo “revisão da lei do trabalho” no sentido de fazer reflectir num único texto da lei todas as alterações pretendidas, propiciando uma melhor sistematização em prol da facilidade de consulta deste instrumentos pelos interessados, sem necessitarem de formação específica.

Encontrem abaixo as nossas observações:

I. Pressupostos

- No passado dia 07 de Fevereiro de 2019 a CTA recebeu a última versão do anteprojecto de revisão da Lei do Trabalho harmonizada pelo MITESS (proposta do MITESS);
- A CTA constatou que a presente proposta do MITESS contém aspectos novos introduzidos pelo MITESS; e
- A CTA pretende obter da SAL e Caldeira Advogados, Lda. (daqui em diante S&C) uma assistência na avaliação comparativa da proposta do MITESS com a versão discutida

com os parceiros sociais, por forma a permitir uma discussão produtiva em sede da Comissão Tripartida para Revisão da Lei do Trabalho (Comissão Tripartida).

II. Enquadramento

O MITESS conduziu um processo de auscultações com vista à revisão da Lei do Trabalho, com o envolvimento dos parceiros sociais, processo que culminou com a adopção de um anteprojecto que, embora não colhendo ainda consensos por parte dos parceiros sociais, foi adoptado como documento final e apresentado num seminário realizado em Outubro de 2018.

Em face do referido documento, foram levantados pelos parceiros sociais alguns aspectos que careciam ainda de revisão, tendo sido indicados pontos que constituíam “impasse” por não corresponderem às aspirações do sector privado.

Para efeitos da condução da presente análise, revisitamos os documentos resultantes das reuniões da Comissão Tripartida, a lista de “impasses” produzida para CTA e as versões actuais da proposta do MITESS.

Procederemos à apresentação do documento em formato de tabela para facilitar a análise comparativa dos artigos que julgarmos relevante levar a debate, em função das propostas inicialmente discutidas e/ou acordadas.

Sempre que se mostrar pertinente faremos os nossos comentários para melhor elucidar a posição defendida pelo sector privado.

Tomamos como referência, para efeitos de análise comparativa, as disposições contidas na proposta do MITESS, assumindo que este contém as disposições harmonizadas, ou seja, os artigos 2, 3, 8, 11, 12, 13, 16, 19, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 38, 42, 45, 46, 47, 48, 50, 54, 56, 58, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 75, 79, 89, 90, 92, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 118, 120, 122, 123, 125, 127, 128, 130, 131, 132, 159, 212, 215, 226, 227, 265, 270 e os aditamentos referidos como artigos 5A, 5B, 23^a, 35A, 68A, 68B, 68C, 83A, 83B, 83C, 83D, 83E, 83F, 83G, 84^a, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 102, 126, 147, não obstante termos analisado a totalidade dos preceitos contidos na proposta do MITESS para efeitos de comparação.

Entretanto, destacamos na nossa tabela os aspectos que mereceram discordância ou questionamento por parte da CTA, conforme apresentamos nas observações.

Artigo/Epígrafe	Redacção Actual (Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto)	Proposta MITESS	Proposta CTA	Observações
<p>Artigo 2 (Âmbito de Aplicação)</p>	<p>1.</p> <p>2. A presente Lei aplica-se também às relações jurídicas de trabalho constituídas entre pessoas colectivas de direito público e os seus trabalhadores, desde que estes não sejam funcionários do Estado cuja relação não seja regulada por legislação específica.</p> <p>3. São reguladas pela legislação específica:</p> <p>a)</p> <p>b) as relações jurídicas de trabalho das pessoas ao serviço de Autarquias Locais.</p> <p>4.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. São reguladas pela legislação específica:</p> <p>a)</p> <p>b) as relações jurídicas de trabalho das pessoas ao serviço das entidades descentralizadas.</p> <p>4.</p>	<p>1.</p> <p>2. A presente Lei aplica-se também às relações jurídicas de trabalho constituídas entre pessoas colectivas de direito público e os seus trabalhadores, desde que estes não sejam funcionários ou agentes do Estado cuja relação não seja regulada por legislação específica.</p> <p>3. São reguladas pela legislação específica:</p> <p>a)</p> <p>b)</p> <p>4.</p>	<p>- Sugerimos que a Lei seja aplicável aos agentes do Estado cuja relação de trabalho não seja regulada por legislação específica.</p> <p>Concordamos com a sugestão do MITESS, de substituir a referência às Autarquias Locais por “entidades descentralizadas”, a qual resulta mais abrangente.</p>
<p>Artigo 5 (Direito à privacidade)</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. É proibido ao empregador ou qualquer outra pessoa, proceder à revista física ao trabalhador, quer na</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. É proibido ao empregador ou qualquer outra pessoa, proceder à revista física ao trabalhador, quer na</p>	<p>Adoptada a proposta da CTA de se manter os termos anteriores.</p>

		<p>entrada como na saída, revistando a sua pasta, bolsa, mala ou qualquer outra espécie de recipiente destinado a guardar objectos pessoais.</p> <p>4. As empresas cuja natureza necessita de medidas adicionais de controlo de entrada e saída de pessoas, bens e produtos, devem criar condições para existência de meios de verificação não intrusivos.</p> <p>5. A violação do disposto no n.º3 deste artigo, constitui contravenção sujeita as sanções previstas na presente Lei.</p>	<p>entrada como na saída, revistando a sua pasta, bolsa, mala ou qualquer outra espécie de recipiente destinado a guardar objectos pessoais.</p> <p>4. As empresas cuja natureza necessita de medidas adicionais de controlo de entrada e saída de pessoas, bens e produtos, devem criar condições para existência de meios de verificação não intrusivos.</p> <p>5. A violação do disposto no n.º3 deste artigo, constitui contravenção sujeita as sanções previstas na presente Lei.</p>	
<p>Artigo 11 (Direitos especiais da mulher trabalhadora)</p>	<p>1. São assegurados à trabalhadora, durante o período da gravidez e após o parto, os seguintes direitos:</p> <p>a)</p> <p>b)</p> <p>c)</p> <p>d) Não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>1. São assegurados à trabalhadora, durante o período da gravidez e após o parto, os seguintes direitos:</p> <p>a)</p> <p>b)</p> <p>c)</p> <p>d) Não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o termo da licença por maternidade.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>1. São assegurados à trabalhadora, durante o período da gravidez e após o parto, os seguintes direitos:</p> <p>a)</p> <p>b)</p> <p>c)</p> <p>d) Não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o termo da licença por maternidade.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>Não foi acolhida a proposta da CTA de suprimir esta alínea. Entretanto, na prática, este preceito não visa proteger qualquer direito especial uma vez que a Lei protege todos os trabalhadores dos casos de despedimento sem justa causa, independentemente de tratar-se de mulher grávida ou não.</p> <p>Apesar do acima exposto, somos de opinião que a proposta do MITESS pode manter-se.</p>

	4. 5..... 6.	4..... 5..... 6.....	4. 5. 6.....	
Artigo 19 (Presunção da relação jurídica de trabalho)	1. Presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste. 2.	1. Presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste. 2. Considera-se subordinação económica, para efeitos do número anterior, a situação em que o prestador de actividade depende do rendimento obtido do beneficiário da prestação para a sua sobrevivência. 3. 4. A relação jurídica de trabalho referida no nº 1 do presente artigo, presume-se que foi estabelecida por tempo indeterminado.	1. Presume-se existente a relação jurídica de trabalho sempre que o trabalhador esteja a prestar actividade remunerada, com conhecimento e sem oposição do empregador, ou quando aquele esteja na situação de subordinação económica deste. 2. Considera-se subordinação económica, para efeitos do número anterior, a situação em que o prestador de actividade depende do rendimento obtido do beneficiário da prestação para a sua sobrevivência. 3. 4. A relação jurídica de trabalho referida no nº 1 do presente artigo, presume-se que foi estabelecida por tempo indeterminado.	Concordamos com a sugestão do MITESS de definir a subordinação económica
Artigo 33	1.	1.....	1.....	Sugerimos a remoção do número 3, uma vez que limita inclusive a

<p>(Condições para contratação de trabalhador estrangeiro)</p>	<p>2.</p> <p>3.</p>	<p>2.....</p> <p>3. A contratação do trabalhador estrangeiro fica sujeita a duas renovações peremptórias e à formação de moçambicanos para aquela função.</p> <p>4.</p>	<p>2.....</p> <p>3 A contratação do trabalhador estrangeiro fica sujeita a duas renovações peremptórias e à formação de moçambicanos para aquela função.</p> <p>3.....</p>	<p>possibilidade de transmissão de experiência para os moçambicanos, particularmente considerando que, pela forma como foi concebido o regime da contratação de mão-de-obra estrangeira apenas é permitido quando não haja moçambicanos com as mesmas qualificações ou o seu número seja insuficiente.</p> <p>Por outro lado, esta limitação pode retrair sobremaneira o investimento estrangeiro, pois a mesma não permitirá que o investidor / seu representante trabalhe na sua própria empresa por mais de 6 anos.</p>
--	-------------------------------	---	---	--

<p>Artigo 42 (Limites do contrato a prazo certo)</p>	<p>1. 2. 3. As pequenas e médias empresas podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros dez anos da sua actividade. 4. 5. 6. 7.</p>	<p>1. 2. 3. As pequenas e médias empresas podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros oito anos da sua actividade. 4. 5. 6. 7.</p>	<p>1. 2. 3. As pequenas e médias empresas podem livremente celebrar contratos a prazo certo, nos primeiros dez anos da sua actividade. 4. 5. 6. 7.</p>	<p>A proposta da CTA não foi adoptada, reduzindo-se em dois anos a possibilidade de as pequenas e médias empresas celebrarem livremente contratos de trabalho a prazo certo.</p>
<p>Artigo 56 (Prescrição de direitos emergentes do contrato de trabalho)</p>	<p>1. 2. O prazo de prescrição suspende-se quando o trabalhador ou o empregador tenha proposto aos órgãos competentes uma acção judicial ou processo de arbitragem pelo incumprimento do contrato de trabalho. 3.....: 4.</p>	<p>1. 2. O prazo de prescrição suspende-se quando o trabalhador ou o empregador tenha proposto aos órgãos competentes uma acção judicial ou processo de mediação ou de arbitragem pelo incumprimento do contrato de trabalho. 3. 4..... 5. O prazo de prescrição suspende-se, ainda, durante o período de licença de maternidade, paternidade ou doença que o impossibilite de comparecer no</p>	<p>1. 2. O prazo de prescrição suspende-se quando o trabalhador ou o empregador tenha proposto aos órgãos competentes uma acção judicial ou processo de mediação ou de arbitragem pelo incumprimento do contrato de trabalho. 3. 4..... 5. O prazo de prescrição suspende-se, ainda, durante o período de licença de maternidade ou paternidade. ou doença que o impossibilite de</p>	<p>Adoptada a posição da CTA referente à manutenção do prazo prescricional de seis meses. Entretanto, no que diz respeito à suspensão da contagem dos prazos, manteve-se a situação de doença. Não nos parece razoável a manutenção dos casos de doença pois o exercício do direito à impugnação não é feito de forma contínua. Trata-se de um acto que pode ser praticado a qualquer momento, dentro do período de 6 meses, e o facto de o trabalhador encontrar-se</p>

		<p>local de trabalho.</p> <p>4.....:</p> <p>a);</p> <p>b)</p> <p>5.</p>	<p>comparecer no local de trabalho.</p> <p>4.....:</p> <p>a);</p> <p>b)</p> <p>5.</p>	<p>doente num momento do período de 6 meses não o impede de praticar o acto noutra altura. É importante que a Lei acompanhe a evolução da legislação e das práticas, em que se pretende assegurar maior celeridade, certeza e segurança jurídicas nos processos. Não é razoável que o empregador fique numa incerteza eterna sobre a possibilidade de um litígio relativo a uma relação que já cessou há mais de 6 meses, particularmente considerando que após a cessação do contrato de trabalho o empregador não terá conhecimento do estado de saúde de um trabalhador.</p>
<p>Artigo 65 (Procedimento disciplinar)</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>4.</p> <p>5.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. A contagem do prazo de prescrição referida nesta disposição suspende-se durante o período de licença de maternidade, paternidade ou durante o período em que o trabalhador se encontre privado da sua liberdade, ou</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. A contagem do prazo de prescrição referida nesta disposição suspende-se durante o período de licença de maternidade ou paternidade ou durante o período em que o trabalhador se encontre privado da</p>	<p>Não foi acolhida a proposta da CTA de suprimir as situações de doença e privação de liberdade para a suspensão da contagem dos prazos de prescrição. É importante que este aspecto seja revisto pois, ainda que detido, o trabalhador pode exercer por mandatário os seus direitos.</p> <p>No entanto, somos de opinião que a proposta do MITESS pode-se manter.</p>

		por doença que o impossibilite de comparecer no local de trabalho.	sua liberdade, ou por doença que o impossibilite de comparecer no local de trabalho.	
Artigo 69 (Impugnação do despedimento)	1. 2. A acção de impugnação do despedimento deve ser apresentada no prazo de seis meses a contar da data do despedimento. 3. 4. 5.	1. 2. A acção de impugnação do despedimento deve ser apresentada no prazo de seis meses a contar da data do despedimento. 3. 4. 5.	1. 2. A acção de impugnação do despedimento deve ser apresentada no prazo de seis meses a contar da data do despedimento. 3. 4. 5.	Foi acolhida a posição da CTA, mantendo-se o prazo de seis meses para a impugnação do despedimento.
Artigo 79 (Agência privada de emprego)	1. Considera-se agência privada de emprego, toda a empresa em nome individual ou colectivo, de direito privado, que tem por objecto a cedência temporária de um ou mais trabalhadores a outrem, mediante celebração de um contrato de trabalho temporário e de utilização. 2. 3.	1. Considera-se agência privada de emprego, toda a empresa em nome individual ou colectivo, de direito privado, que presta um ou mais serviços relacionados com o mercado de emprego. 2. As Agências privadas de emprego realizam a intermediação entre a procura e a oferta de emprego de cidadãos nacionais, nomeadamente de: a) Pesquisa recrutamento selecção e colocação de mão-de-obra por conta de terceiros; b) Emprego de trabalhadores com	1. Considera-se agência privada de emprego, toda a empresa em nome individual ou colectivo, de direito privado, que presta um mais dos seguintes serviços relacionados com o mercado de emprego, nomeadamente: a) Pesquisa recrutamento selecção e colocação de mão-de-obra por conta de terceiros; b) Emprego de trabalhadores com objectivo de os dispor à disposição de uma terceira pessoa singular ou colectiva que determine as suas tarefas e supervise o trabalho mediante a celebração de um de contrato de trabalho temporário e de	A proposta da CTA (alargamento do objecto das APE) foi adoptada pelo MITESS, sendo que a redacção apresentada no documento em análise é aceitável

		<p>objectivo de os dispor à disposição de uma terceira pessoa singular ou colectiva que determine as suas tarefas e supervisione o trabalho mediante a celebração de um de contrato de trabalho temporário e de utilização;</p> <p>c) Quaisquer outros serviços relacionados com a procura e oferta de emprego ou trabalho para terceiros.</p> <p>3.</p>	<p>utilização.</p> <p>c) Quaisquer outros serviços relacionados com a procura e oferta de emprego ou trabalho para terceiros.</p> <p>2.</p>	
<p>Artigo 89 (Trabalho Excepcional)</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal, complementar, feriado confere direito a um dia completo de descanso compensatório em um dos três dias seguintes, salvo quando a prestação de trabalho não ultrapasse um período de cinco horas consecutivas ou alternadas, caso em que é compensado com meio dia de descanso.</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou tolerância de ponto, sem prejuízo do horário de trabalho em regime de alternância, confere direito a um dia completo de descanso compensatório em um dos três dias seguintes, salvo quando a prestação de trabalho não ultrapasse um período de cinco horas consecutivas ou alternadas, caso em que é compensado com meio dia de descanso.</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou tolerância de ponto, sem prejuízo do horário de trabalho em regime de turnos ou de alternância, confere direito a um dia completo de descanso compensatório em um dos três dias seguintes, salvo quando a prestação de trabalho não ultrapasse um período de cinco horas consecutivas ou alternadas, caso em que é compensado com meio dia de descanso.</p>	<p>É impornate esclarecer que os feriados e tolerâncias de ponto que coincidam na escala de turnos são considerados dias normais de trabalho, uma vez que os trabalhadores já beneficiam de descanso compensatório para além do descanso semanal.</p>
<p>Artigo 90 (Trabalho</p>	<p>1. Considera-se extraordinário, o trabalho prestado para além do</p>	<p>1. Considera-se extraordinário, o trabalho prestado fora do horário de</p>	<p>1 Considera-se extraordinário, o trabalho prestado fora do horário de</p>	<p>O registo de horas extraordinárias deve ser feito</p>

<p>extraordinário)</p>	<p>período diário normal de trabalho.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5. O empregador deve, em todos os casos, possuir um registo do trabalho extraordinário prestado, em livro próprio.</p>	<p>trabalho.</p> <p>2.....</p> <p>3. Não se considera excepcional o trabalho prestado pelo trabalhador isento de horário de trabalho e o trabalho prestado para compensar os períodos de ausência ao trabalho por iniciativa do trabalhador.</p> <p>4.....</p> <p>5. O empregador deve, em todos os casos, possuir um registo do trabalho extraordinário prestado, em livro próprio.</p>	<p>trabalho.</p> <p>2.....</p> <p>3. Não se considera excepcional o trabalho prestado pelo trabalhador isento de horário de trabalho e o trabalho prestado para compensar os períodos de ausência ao trabalho por iniciativa do trabalhador.</p> <p>6.</p> <p>O empregador deve, em todos os casos, possuir um registo do trabalho extraordinário prestado, em livro próprio.</p>	<p>para efeitos de pagamento e controlo, mas não deve necessariamente ser registado num livro próprio, tendo em conta a evolução das tecnologias, que permite que o registo seja feito directamente nos sistemas da empresa para efeitos de controlo automático e pagamento.</p>
<p>Artigo 92 (Trabalho em regime de turnos)</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que prestem serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, devem ser organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório para além do período de descanso semanal.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que prestem serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, devem ser organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório por um período, que deve equivaler ao turno de serviço.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que prestem serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, devem ser organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório por um período, que deve equivaler ao turno de serviço.</p> <p>5. Os feriados e tolerâncias de ponto são considerados dias normais de</p>	<p>Aproposta apresentada pela CTA sobre a necessidade de acrescentar o nº 5 não foi acolhida.</p> <p>Este dispositivo é necessário para colmatar dúvidas que se levantam no momento da aplicação da lei pois, o entendimento e o princípio que norteia o trabalho em turnos é o de que os turnos que coincidam com feriados são considerados dias normais de trabalho. De outra forma, caso os trabalhadores cujos turnos coincidam com dias feriados tivessem direito a pagamento e</p>

			trabalho e não dão direito a descanso compensatório adicional.	descanso compensatório adicional (para além do descanso compensatório normal) a escala de turnos seria desvirtuada, e implicaria custos adicionais para os empregadores, que teriam que criar novos turnos para prestarem trabalhos aos feriados. É importante salientar que este esclarecimento foi acolhido pelo Decreto 13/2015 de 3 de Julho, que aprova o Regulamento do Trabalho Mineiro.
Artigo 103 (Conceito e tipos de faltas)	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:</p> <p>a) cinco dias, por motivo de casamento;</p> <p>b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto;</p> <p>c)</p> <p>d)</p> <p>e)</p> <p>f)</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:</p> <p>a) cinco dias, por motivo de casamento;</p> <p>b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras;</p> <p>c)</p> <p>d)</p> <p>e)</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. São consideradas faltas justificadas, as seguintes:</p> <p>a) cinco dias, por motivo de casamento;</p> <p>b) cinco dias, por motivo de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, enteado, irmão, avós, padrasto, madrasta, sogros, genros e noras;</p> <p>c)</p> <p>d)</p> <p>e)</p>	Foi acolhida a proposta da CTA.

	<p>g)</p> <p>h)</p> <p>4.</p> <p>5.</p>	<p>f)</p> <p>g) as ausências do trabalhador, até 30 dias por ano, para prestar assistência a filhos menores em caso de doença ou acidente.</p> <p>h)</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. As faltas referidas no nº 3, alíneas b) e c) contam-se a partir da data de verificação do óbito ou após o conhecimento e comunicação ao empregador nos casos em que o trabalhador tem conhecimento a posterior.</p>	<p>f)</p> <p>g) as ausências do trabalhador, até 30 dias por ano, para prestar assistência a filhos menores em caso de doença ou acidente.</p> <p>h)</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6. As faltas referidas no nº 3, alíneas b) e c) contam-se a partir da data de verificação do óbito ou após o conhecimento e comunicação ao empregador nos casos em que o trabalhador tem conhecimento a posterior.</p>	
<p>Artigo 105 (Efeitos das faltas e ausências justificadas)</p>	<p>1.</p> <p>2. As faltas ou ausências justificadas nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 103 da presente Lei, podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.</p> <p>3. Sem prejuízo de disposições de</p>	<p>1.</p> <p>2. As faltas ou ausências justificadas nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 119 da presente Lei, podem ser descontadas por igual período nas férias, até ao limite de dez dias por cada período de um ano de trabalho efectivo, ou na remuneração, de acordo com a vontade do trabalhador.</p> <p>3. Sem prejuízo de disposições de segurança social, as faltas justificadas</p>	<p>1.</p> <p>2. Sem prejuízo de disposições de segurança social, as faltas justificadas nos termos das alíneas d), e), f) e g) do n.º 3 do artigo 119 da presente Lei, implicam o não pagamento de qualquer remuneração.</p> <p>3. As faltas justificadas nos termos da alínea h) implicam o desconto na remuneração ou nas férias do trabalhador, de acordo com a vontade</p>	<p>Não foi acolhida a proposta da CTA referente à revisão dos efeitos das faltas justificadas. É importante, por uma questão de coerência jurídica, que as faltas da mesma natureza tenham o mesmo tratamento em termos de efeitos, mormente relativamente às faltas por doença do trabalhador ou seus dependentes.</p>

	segurança social, as faltas justificadas nos termos das alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 105 da presente Lei, implicam o não pagamento de qualquer remuneração.	nos termos das alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 119 da presente Lei, implicam o não pagamento de qualquer remuneração.	do trabalhador.	
Artigo 123 (Suspensão do contrato por motivo respeitante ao empregador)	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5. Durante o período de suspensão referido no n.º 1 deste artigo, o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, respectivamente, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo.</p> <p>6.....</p> <p>7. Na data da cessação do contrato de trabalho, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores indemnização calculada nos termos do artigo 128 da presente Lei, podendo a indemnização ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5. Durante o período de suspensão referido no n.º 1 deste artigo, o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, respectivamente, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo praticado no sector de actividade.</p> <p>6.</p> <p>7. Na data da cessação do contrato de trabalho, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores indemnização calculada nos termos do artigo 128 da presente Lei, podendo a indemnização ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.</p> <p>8. Durante a vigência da suspensão</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5. Durante o período de suspensão referido no n.º 1 deste artigo, o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, respectivamente, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo praticado no sector de actividade.</p> <p>6.</p> <p>7. Na data da cessação do contrato de trabalho, o empregador deve colocar à disposição dos trabalhadores indemnização calculada nos termos do artigo 130 da presente Lei, podendo a indemnização ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.</p>	<p>Não está reflectida a posição da CTA relativa à revisão do critério de cálculo da indemnização, prevalecendo o critério mais gravoso, apesar de o empregador ter demonstrado esforços na tentativa de recuperar a empresa.</p> <p>O facto de o critério de cálculo de indemnização nos casos de suspensão ser mais gravoso tem servido como um factor dissuasor do uso deste regime, colocando, deste modo, em causa a possibilidade de manutenção de postos de trabalho.</p>

		contratual por motivos referidos no nº 1 do presente artigo, o empregador não pode contratar novos trabalhadores para substituição dos visados, sob pena de se considerar nula a suspensão.	8. Durante a vigência da suspensão contratual por motivos referidos no nº 1 do presente artigo, o empregador não pode contratar novos trabalhadores para substituição dos visados, sob pena de se considerar nula a suspensão.	
Artigo 127 (Justa causa de rescisão do contrato de trabalho)	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. A justa causa invocada pelo empregador extingue a relação de trabalho por despedimento individual ou colectivo.</p> <p>4.:</p> <p>a);</p> <p>b);</p> <p>c);</p> <p>d)</p> <p>5.:</p> <p>a);</p> <p>b)</p> <p>6.</p> <p>7. A rescisão do contrato por motivo de manifesta inaptidão do trabalhador, prevista na alínea a) do n.º 4 deste artigo, só é admissível se, previamente, aquele tiver sido submetido à formação profissional para o efeito e não confere direito a indemnização.</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. A justa causa invocada pelo empregador extingue a relação individual ou colectiva de trabalho.</p> <p>4.:</p> <p>a);</p> <p>b);</p> <p>c);</p> <p>d);</p> <p>5.</p> <p>a).....</p> <p>b).....</p> <p>6.....</p> <p>7. A manifesta inaptidão do trabalhador, prevista na alínea a) do n.º 4 deste artigo, deve ser comprovada através da redução continuada de produtividade e de qualidade, sendo apenas admissível quando tiver sido facultado ao trabalhador um período de adaptação não inferior a 60 dias no posto de trabalho após indução providenciada pelo empregador de</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3. A justa causa invocada pelo empregador extingue a relação individual ou colectiva de trabalho por despedimento individual ou colectivo.</p> <p>4.:</p> <p>a);</p> <p>b);</p> <p>c);</p> <p>d)</p> <p>5.:</p> <p>a);</p> <p>b)</p> <p>6.....</p> <p>7. A manifesta inaptidão do trabalhador, prevista na alínea a) do n.º 4 deste artigo, deve ser comprovada através da redução continuada de produtividade e de qualidade, sendo apenas admissível quando tiver sido facultado ao trabalhador um período de adaptação não inferior a 30 dias no posto de trabalho após indução providenciada pelo empregador de</p>	<p>A Lei do Trabalho não prevê situações em que se possa celebrar contratos colectivos de trabalho, no sentido de que um grupo de trabalhadores celebre contrato colectivo de trabalho com um empregador (diferente situação é aquela da relação colectiva de trabalho resultante do “contrato colectivo” previsto no artigo 15).</p> <p>Caso o objectivo seja incluir este conceito, haverá necessidade de rever-se a definição de contrato de trabalho constante do artigo 18, bem como a do constante do artigo 38, relativamente ao contrato colectivo.</p> <p>Não foi acolhida a proposta da CTA relativamente ao período de indução de 30 dias.</p>

	8. 9. 10.	acordo com as práticas em uso na empresa. 8. 9. 10.	acordo com as práticas em uso na empresa.”; 8. 9. 10.	
Artigo 130 (Rescisão do contrato por iniciativa do empregador com aviso prévio)	1. 2.: a); b); c) 3.: a) trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a sete salários mínimos nacionais; b) quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre oito a dez salários mínimos nacionais; c) dez dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre onze a dezasseis salários mínimos nacionais; d) três dias de salário por cada ano	1..... 2..... a); b); c) 3.: a) trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre um a oito salários mínimos nacionais; b) quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre mais de oito a dezoito salários mínimos nacionais; c) cinco dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor de mais de dezoito salários mínimos nacionais.	1. 2.: a); b); c) 3.: a) trinta dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder menos de oito salários mínimos nacionais; b) quinze dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre oito e menos que onze salários mínimos nacionais; c) dez dias de salário por cada ano de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bônus de antiguidade, corresponder ao valor compreendido entre onze e menos que dezasseis salários mínimos nacionais; d) três dias de salário por cada ano de	A CTA não concordou com a revisão dos critérios de cálculo de indemnização trazido pelos sindicatos, a mesma visa acrescentar um custo adicional aos empregadores. A posição apresentada no documento não corresponde com a assumida pela CTA.

	<p>de serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor superior a dezasseis salários mínimos.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p> <p>7.</p>		<p>serviço, se o salário base do trabalhador, incluindo o bónus de antiguidade, corresponder ao valor igual ou superior a dezasseis salários mínimos.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p> <p>7.</p>	
<p>Artigo 214 (Greve nos serviços e actividades essenciais)</p>	<p>1.</p> <p>2. Nos sectores abrangidos pelo regime do presente artigo, a determinação dos serviços mínimos deve constar obrigatoriamente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, cabe aos órgãos locais do ministério que tutela a área de trabalho fixar, ouvidos o empregador e o órgão sindical.</p> <p>3.</p> <p>4. Consideram-se serviços e actividades destinados à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, nomeadamente:</p> <p>a);</p> <p>b);</p> <p>c);</p> <p>d);</p> <p>e);</p> <p>f);</p> <p>g);</p>	<p>1.</p> <p>2. Nos sectores abrangidos pelo regime do presente artigo, a determinação dos serviços mínimos deve constar obrigatoriamente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, cabe aos órgãos locais do ministério que tutela a área de trabalho e do ministério que superintende a actividade fixar, ouvidos o empregador e o órgão sindical.</p> <p>3.</p> <p>4. Consideram-se serviços e actividades destinados à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, nomeadamente:</p> <p>a);</p> <p>b);</p> <p>c);</p> <p>d);</p> <p>e);</p> <p>f);</p> <p>g);</p>	<p>1.</p> <p>2. Nos sectores abrangidos pelo regime do presente artigo, a determinação dos serviços mínimos deve constar obrigatoriamente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, cabe aos órgãos locais do ministério que tutela a área de trabalho e do ministério que superintende a actividade fixar, ouvidos o empregador e o órgão sindical.</p> <p>3.</p> <p>4. Consideram-se serviços e actividades destinados à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, nomeadamente:</p> <p>a);</p> <p>b);</p> <p>c);</p> <p>d);</p> <p>e);</p> <p>f);</p> <p>g);</p>	<p>A proposta apresentada pela CTA referente a inclusão dos sectores de transportes, hotelaria, restauração e comércio a retalho de géneros alimentícios foi acolhida.</p> <p>Traz-se à reflexão, considerando o nível estratégico para o desenvolvimento da economia nacional, o volume de financiamento envolvido, bem como as consequência que uma total paralisação pode das actividades pode trazer para a economia nacional, a necessidade de inclusão do sector de exploração de petróleo e gás por forma a beneficiar de um regime especial de greve.</p>

	<p>h);</p> <p>i);</p> <p>5.</p>	<p>h);</p> <p>i);</p> <p>j) Transportes;</p> <p>k) Hotelaria e restauração;</p> <p>l) Comércio a retalho de géneros alimentícios.</p> <p>5.</p>	<p>h);</p> <p>i);</p> <p>j) Transportes;</p> <p>k) Hotelaria e restauração;</p> <p>l) Comércio a retalho de géneros alimentícios; e</p> <p>m) Exploração e abastecimento de petróleo e gás.</p> <p>5.</p>	
<p>Higiene e Segurança no Trabalho</p> <p>Artigo 216 (Princípios gerais)</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p> <p>7.....</p> <p>8.....</p> <p>9.</p> <p>10.....</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4. O trabalhador que viole de forma culposa as regras de higiene e segurança no trabalho incorre em responsabilidade disciplinar nos termos da presente lei.</p> <p>5. A responsabilidade disciplinar referida no número anterior deve ser graduada tendo em conta o risco que o trabalhador criou no local de trabalho.</p> <p>6.....</p> <p>7.....</p> <p>8.....</p> <p>9. A falta de adopção de medidas de higiene e segurança no trabalho nas actividades com risco excepcional, por parte do empregador é qualificado como contração laboral grave e é punida por multa e suspensão da actividade nos termos da regulamentação específica.</p>	<p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p> <p>4. O trabalhador que viole de forma culposa as regras de higiene e segurança no trabalho incorre em responsabilidade disciplinar nos termos da presente lei.</p> <p>5. A responsabilidade disciplinar referida no número anterior deve ser graduada tendo em conta o risco que o trabalhador criou no local de trabalho.</p> <p>6.....</p> <p>7.....</p> <p>8.....</p> <p>9. A falta de adopção de medidas de higiene e segurança no trabalho nas actividades com risco excepcional, por parte do empregador é qualificado como contração laboral grave e é punida por multa, podendo, dependendo da sua gravidade e consequências, dar lugar à suspensão</p>	<p>Sugerimos que a suspensão seja aplicada em situações em que a gravidade e consequências da infracção o justifiquem.</p>

		10.....	da actividade nos termos da regulamentação específica. 10.....	
Artigo 270 (Norma transitória)	1. 2. 3. Para efeitos de celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável às pequenas e médias empresas já constituídas o disposto no nº3 do artigo 42 da presente Lei, durante os primeiros dez anos da sua vigência.	1. 2. 4. Para efeitos de celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável às pequenas e médias empresas já constituídas o disposto no nº3 do artigo 42 da presente Lei, durante os primeiros oito anos da sua vigência.	1. 2. 5. Para efeitos de celebração de novos contratos de trabalho, é aplicável às pequenas e médias empresas já constituídas o disposto no nº3 do artigo 42 da presente Lei, durante os primeiros dez anos da sua vigência.	A nova proposta não se coaduna com os esforços do Governo de incentivar e apoiar o desenvolvimento das pequenas e médias empresas, uma vez que o mesmo vem reduzir um direito concedido a estes grupos empresariais.
Proposta de aditamento a determinados artigos				
Artigo 83 D (Direitos do trabalhador)		Artigo 83 D (Direitos do trabalhador)		
1. O trabalhador em regime de contrato de trabalho intermitente tem o direito de ser tratado sem discriminação em relação aos demais trabalhadores, salvas as especificidades inerentes a este modelo contratual. 2. No decurso do período de inactividade, o trabalhador tem o direito de receber uma compensação remuneratória de um valor pecuniário fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, de 50% do salário, a ser pago pelo empregador em períodos certos iguais aos do pagamento da remuneração.		1. 2.		A abertura à possibilidade de trabalhar para qualquer entidade em qualquer ramo de actividade, durante o período de inactividade, pode colocar em causa os interesses do empregador, nomeadamente os segredos de produção e/ou outras informações confidenciais. Portanto, deve haver algum limite que salvaguarde os interesses legítimos do empregador/empresário. O espírito do regime de trabalho

<p>3. No decurso do período de inactividade, o trabalhador tem o direito de prestar actividade de qualquer natureza com outros empregadores, que exerçam ou não a mesma actividade económica, seja com o recurso a um contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade contratual.</p> <p>4. No decurso do período de inactividade, as partes mantêm os mesmos direitos, deveres e garantias excepto os inerentes à efectiva prestação da actividade, sem prejuízo número anterior.</p>	<p>3. No decurso do período de inactividade, o trabalhador tem o direito de prestar actividade de qualquer natureza com outras entidades, desde que obtenha consentimento do empregador. que exerçam ou não a mesma actividade económica, seja com o recurso a um contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade contratual.</p> <p>4.</p> <p>5. O direito à remuneração suspende-se sempre que o trabalhador preste actividade para outra entidade como trabalhador ou prestador de serviços, durante o período de inactividade, com o sem autorização do empregador.</p> <p>6. A vinculação do trabalhador a outra entidade sem o consentimento do empregador constitui justa causa para cessação do contrato de trabalho, devendo, para o efeito o empregador comunicar por escrito ao trabalhador, ao órgão de administração de trabalho competente e ao sindicato, com um aviso prévio de 15 dias.</p>	<p>intermitente é o de o que trabalhador mantém-se à disposição do empregador, enquanto é assegurado o posto de trabalho e a remuneração durante o período de inactividade. Portanto, não é razoável que o empregador continue a pagar a remuneração quando o trabalhador esteja prestando actividade para outro empregador.</p> <p>Igualmente, não pode o empregador ser obrigado a manter a relação com um trabalhador que esteja prestando actividade a outra entidade, sem o consentimento do empregador. Situação em que, inclusive o trabalhador pode estar beneficiando concorrentes do empregador com o seu trabalho.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 84 A</p> <p style="text-align: center;">(Horário de trabalho em regime de alternância)</p> <p>1. Considera-se horário de trabalho em regime de alternância ao regime</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 84 A</p> <p style="text-align: center;">(Horário de trabalho em regime de alternância)</p> <p>1. Considera-se horário de trabalho em regime de alternância</p>	<p>A maior parte das empresas que praticam este horário localizam-se em zonas remotas ou em que os trabalhadores sujeitos ao mesmo provêm de outras</p>

<p>de jornada laboral que integra um período máximo de quatro semanas de trabalho efectivo seguido de um período de descanso não inferior à metade desse período.</p> <p>2.:</p> <p>a)</p> <p>b) Os dias de descanso semanal, complementar, feriados e tolerâncias de ponto que coincidem com o período de trabalho efectivo, são considerados dias de trabalho normal e conferem direito a um período igual de descanso compensatório no período de descanso subsequente;</p> <p>c)</p> <p>d)</p> <p>3.</p>	<p>ao regime de jornada laboral que integra um período máximo de quarenta e cinco dias de trabalho efectivo seguido de um período de descanso não inferior à metade desse período.</p> <p>2.:</p> <p>a)</p> <p>b) Os dias de descanso semanal, complementar, feriados e tolerâncias de ponto que coincidem com o período de trabalho normal conferem direito a um período igual de descanso compensatório no período de descanso subsequente; ou</p> <p>b) Os dias de descanso semanal, complementar, feriados e tolerâncias de ponto que coincidem com o período de trabalho efectivo, são considerados dias de trabalho normal e consideram-se compensados no período de descanso compensatório a que o trabalhador tem direito, na escala de alternância;</p> <p>c)</p> <p>d)</p> <p>3.</p>	<p>regiões, sendo impraticável transportar trabalhadores para suas zonas de origem/descanso em cada 28 dias devido a discontinuidade ou interrupções. Sugerimos que seja adoptado o regime previsto no Regulamento do Trabalho Mineiro (um máximo de 45 dias).</p> <p>É importante esclarecer que o período de descanso compensatório permite compensar pelos dias de descanso semanal, complementar feriados e tolerâncias de ponto que coincidam na escala de turnos do trabalhador, por forma a evitar dúvidas que podem desvitalizar os turnos previamente estabelecidos.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 242 A</p> <p>(Idade da reforma obrigatória e transmissão de experiência profissional)</p> <p>1. Para efeitos de reforma obrigatória, o limite de idade é fixado em:</p> <p>a) 65 anos para o homem;</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 242 A</p> <p>(Idade da reforma obrigatória e transmissão de experiência profissional)</p> <p>1. Sem prejuízo das disposições de segurança social obrigatória, para efeitos de reforma obrigatória, o limite de idade é fixado</p>	<p>Não é razoável que os sócios sejam obrigados a reformar nas suas próprias sociedades, particularmente nas profissões liberais.</p> <p>Igualmente, há casos de</p>

<p>b) 60 anos para a mulher.</p> <p>2. Às empresas é excepcionalmente permitido contratar reformados experientes com o fundamento na necessidade de transmissão de experiência profissional aos trabalhadores jovens, desde que cumpram obrigações fiscais.</p> <p>3. A contratação referida no número anterior só pode ocorrer por um período máximo de 5 anos.</p>	<p>em:</p> <p>a) 65 anos para o homem;</p> <p>b) 60 anos para a mulher.</p> <p>2. O limite de idade acima indicado não é aplicável no caso de trabalhadores inscritos no sistema de segurança social que não preencham os demais requisitos para beneficiar da pensão por velhice, caso em que o limite será diferido para mais 5 anos.</p> <p>3. Às empresas é excepcionalmente permitido contratar reformados experientes com o fundamento na necessidade de transmissão de experiência profissional aos trabalhadores jovens, desde que cumpram obrigações fiscais.</p> <p>4. A contratação referida no número anterior só pode ocorrer por um período máximo de 5 anos.</p> <p>5. O regime da reforma obrigatória não se aplica aos sócios ou proprietários das sociedades, que ocupem cargos do quadro de pessoal da sociedade.</p>	<p>trabalhadores inscritos no INSS que não reúnem os requisitos para beneficiar da pensão por velhice embora atinjam 55 ou 60 anos, sendo mulher ou homem, respectivamente, casos em que na situação actual poderiam continuar a trabalhar até preencherem os demais requisitos. Portanto, propomos que para estas situações o trabalhador não seja abrangido por esta cláusula se puder preencher os demais requisitos em menos de 5 anos.</p>
<p style="text-align: center;">ARTIGO 247</p> <p style="text-align: center;">(Contratação de reformados)</p> <p>Às empresas é excepcionalmente permitido contratar reformados experientes com o fundamento na necessidade de transmissão de experiência profissional aos trabalhadores jovens, desde que cumpram obrigações fiscais e de segurança social. A contratação referida no número anterior só pode ocorrer por um período máximo de 5 anos renováveis uma vez.</p>	<p style="text-align: center;">ARTIGO 247</p> <p style="text-align: center;">(Contratação de reformados)</p> <p>Às empresas é excepcionalmente permitido contratar reformados experientes com o fundamento na necessidade de transmissão de experiência profissional aos trabalhadores jovens, desde que cumpram obrigações fiscais e de segurança social. A contratação referida no número anterior só pode ocorrer por um período máximo de 5 anos renováveis uma vez.</p>	<p>Há uma contradição neste artigo, na medida em que se estabelece, por um lado, um período máximo de 5 anos e, por outro lado, a sua extensão para mais 5, o que viola o princípio da reforma obrigatória e seus objectivos.</p> <p>Igualmente, este artigo é uma repetição do anterior 242 A.</p>

