

# 部长会议

## 3月11日 11/03 号法令

根据劳动法（后文简称 LGT）第 318 条规定，对于违反该法律及其他补充法律条款的行为将按照劳动法的罚则进行罚款，劳动法同时也规定了各种违法行为罚款的上限和下限、实行罚款的权限范围、罚款级别的标准以及违法行为的期限；

根据 2 月 11 日 2/00 号法律第 318 和第 321 条以及宪法第 110 条第 h 段和第 113 条中的规定，政府制定如下法令：

### 第一章

#### 总则

#### 第一条

##### 目的

本法令旨在建立对违反 2 月 11 日 2/00 号法律、劳动法及相关补充法律规定的行为进行罚款的制度。

#### 第二条

##### 范围

本法令适用于劳动监察处管辖范围内所有公有、私有、混合或合作制公司。

#### 第三条

##### 违法行为定义

在本法令中，违反或者不遵守与劳动关系相关的法律法规规定的行为构成违法行为。

#### 第四条

##### 权限

依据劳动法及其他适用法律，本法令罚款的适用在劳动监察处管辖范围内。

#### 第五条

##### 时效

1. 本法令中规定的违法行为自该行为发生之日起两年失效。
- 2.

#### 第六条

##### 罚款支付责任

本法令中第二条中所提到的单位，若其名义下或与其享受共同利益的组织机构或代表被罚款，则此单位有支付罚款的责任，该罚款的支付与其作为个体需支付的罚款不冲突。

---

## 第二章 违法行为及相应制裁

---

### 第七条

#### 劳动权

根据劳动法第三条规定，违反劳动平等权、在工人的录用和考核中使用歧视性标准的行为将被处以公司实际平均月工资五至十倍金额的罚款。

### 第八条

#### 强制或强迫工作

强制或强迫工人工作构成的违法行为将被处以公司实际平均月工资五至十倍金额的罚款。

### 第九条

#### 相关权利

违反劳动法第六条规定的违法行为将被处以公司实际平均月工资四到八倍金额的罚款，该罚款与本法令本身规定的罚款不冲突。

---

## 第二部分 合法劳动关系的建立

---

### 第十条

#### 无效合同

劳动合同的签订形式或合同内容若违反劳动法第 11 和第 20 条，每份合同的罚款金额为公司实际平均月工资二到五倍。

### 第十一条

#### 非居留外国工人合同

与非永久居留的外国工人签订的劳动合同，若违反劳动法第 13 条第 5 段中的规定或违反其他特殊法律，将被处以公司实际平均月工资五至十倍金额的罚款。

### 第十二条

#### 合同手续

1. 违反劳动法第 13 条第 3 段、第 14 条第 2 段、第 25 条第 1 段、第 26 条第 1 段、第 28 条第 1 段及第 282 条第 4 段中关于劳动合同签订手续的规定的行为，将被处以公司实际平均月工资二至五倍金额的罚款。
2. 上一段中规定的罚款同样适用于雇佣者，如果违反劳动法第 14 至 16 条

### 第十三条

#### 终身合同的禁止

签订终身合同的违法行为将被处以公司实际平均月工资三至六倍金额的罚款。

### 第十四条

#### 事先通知

劳动合同过期前不进行事先通知的行为违反劳动法第 18 条第 3 段、第 128 条第 3 段、第 232 条和第 244 条，将被处以公司实际平均月工资二至五倍金额的罚款。

### 第十五条

#### 劳动合同的特殊形式

在签订特殊形式劳动合同时违反劳动法第 22 至 37 条关于程序的规定行为将被处以公司实际平均月工资二至五倍金额的罚款。

### 第十六条

#### 职业代理

未经劳动保护部委授权而从事相关代理活动的私人职业代理机构将被处以公司实际月平均工资三至六倍金额的罚款。

### 第十七条

#### 限制

违反劳动法第 34 条第 1 段和第 2 段规定的行为将被处以公司实际平均月工资二至五倍金额的罚款。

### 第十八条

#### 学徒工及实习员工所需工作条件

违反劳动法第 35 条第 1 至 4 段的违法行为将被处以公司实际平均月工资二至五倍金额的罚款。

### 第十九条

#### 学徒工及外籍员工最低报酬

违反劳动法第 36 条第 1 和第 2 段规定的行为将被处以公司实际平均月工资三至六倍金额的罚款。

---

## 第三部分

### 合法劳动关系的内容

---

### 第二十条

#### 劳动自由的过分限制

雇佣方过分限制劳动自由的行为违反劳动法第 47 条规定，该违法行为将被处以公司实际平均月工资四至八倍金额的罚款。

#### 第 21 条

(惩戒权)

用人单位行使惩戒权时，若违反劳动法第 48 条和第 59 条的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

#### 第 22 条

(惩戒方法记录)

若不遵守劳动法第 57 条中的第 2 款规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

#### 第 23 条

(必须的制度建设)

若没有按照劳动法第 70 条中的规定制定内部规章制度，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

#### 第 4 部分

劳动法律关系的变更

#### 第 24 条

(劳动监察机关的沟通和许可)

若不遵守劳动法第 77 条第 2 款及第 81 条中第 6 款、第 7 款规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

#### 第 25 条

(职务和工作岗位的暂时变动)

若不遵守劳动法第 76 条中的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

#### 第 26 条

(长期职位变动)

若不遵守劳动法第 78 条中的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 3 到 6 倍。

#### 第 27 条

(员工权利的最终转让)

若用人单位不遵守劳动法第 84 条中的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

## 第 5 部分

### 工作条件

#### 第 28 条

(安全和卫生)

若雇主方不履行劳动法第 85, 89 及 90 条中所规定的有关安全和卫生的义务, 即构成处罚, 罚金为企业所支付月平均工资的 5 到 10 倍。

#### 第 29 条

(新设施和设备的预检)

若不遵守劳动法第 29 条中的规定, 即构成处罚, 罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

#### 第 30 条

(提供安全、卫生服务和预防委员会)

若没有按照劳动法及其补充法律第 93 条中的规定提供安全、卫生服务并建立工伤事故预防委员会, 即构成处罚, 罚金为企业所支付月平均工资的 5 到 10 倍。

#### 第 31 条

(体检)

关于工人提出的体检申请, 若雇佣单位没有执行劳动法第 13 条中第 7 款、第 95 条、第 100 条中第 1、2 款、第 285 条中第 1、2 款和第 5 条中的规定及其补充法律, 即构成处罚, 罚金为企业所支付月平均工资的 5 到 10 倍。

## 第 6 部分

### 工作持续时间和工作时间安排

#### 第 32 条

(工作持续的时间)

若不执行劳动法第 96 条, 第 98 条, 第 103 条及第 121 条中 d 款的规定, 即构成处罚, 罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

#### 第 33 条

(日间休息时间)

若不遵守劳动法第 97 条中的规定, 即构成处罚, 罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

### 第 34 条

(加班记录)

若不遵守劳动法第 106 条中关于行政义务的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

### 第 35 条

(无固定工时)

关于无固定工时，若没有执行劳动法第 107 和第 110 条的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

**批注 [Sony1]:** 查了个欧盟的资料，使用 *isenção de horário* 的都是医生、牙医、兽医、商业代表之类的

### 第 36 条

(复工条件)

若违反了劳动法第 116 至 118 条中关于固定工时和变化工时下对于复工条件的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

### 第 37 条

(后备制度)

若违反劳动法第 120 条中的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

**批注 [Sony2]:** 看了个葡萄牙的资料，像是这个意思

### 第 38 条

(倒班)

若不遵守劳动法第 121 条中所规定的准则，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 3 到 6 倍。

### 第 39 条

(工作日程表)

若违反劳动法第 123 条中针对工作日程表的相关规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

## 第 7 部分

停工

### 第 40 条

(工作场所关闭)

若不遵守劳动法第 125 和 132 条中的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

#### 第 41 条

(每周休息)

若不执行劳动法第 126 至 128 条及第 131 条中的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

#### 第 42 条

(休假权)

若违反劳动法第 135 至 147 条中关于拥有假期权利的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

#### 第 43 条

(停薪留职或带薪培训)

若不执行第 148 和 149 条中的规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 2 到 5 倍。

批注 [Sony3]: 不知道是不是带薪的

#### 第 44 条

(缺勤)

关于工作缺勤的正当理由和缺勤限度，雇佣单位若违反劳动法第 150 至 161 条中的相关规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 3 到 6 倍。

### 第 8 部分

工作薪酬

#### 第 45 条

(非歧视及员工保障)

关于非歧视原则及员工保障的问题，若不遵守劳动法第 164 条中第 1 至 10 款的相关规定，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 5 到 10 倍。

#### 第 46 条

(薪酬和奖金)

若不按照劳动法第 99、105、110、114、130、134、146、165、218、286 及 293 条中的相关规定来支付薪酬和奖金，即构成处罚，罚金为企业所支付月平均工资的 4 到 8 倍。

第 47 款

(工资的结算和支付)

不遵守总劳动法第 173 款至 178 款时，根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

第 48 款

(对工资的补偿和扣除)

不遵守总劳动法第 179 款和 180 款有关工资的补偿和扣除的条款时，根据企业平均月薪的 5-10 倍处以罚款。

第 49 款

(对工资的保护)

违反总劳动法第 184 款至 186 款时，根据企业平均月薪的 3-6 倍处以罚款。

第 50 款

(管理办公室)

违反总劳动法第 188、189、192、193 款有关管理办公室设置和运行的条款时，根据企业平均月薪的 2-5 倍处以罚款。

第 51 款

(下岗劳动者的权利)

侵犯总劳动法第 191、194、195 和 196 款所写明的下岗劳动者的权利时，根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

第 52 款

(终止法律劳动关系)

违法总劳动法第 199 款至 207 款有关终止法律劳动关系的规定和程序时，根据企业平均月薪的 3-6 倍处以罚款。

**第 9 节**

**法律劳动关系的中止**

第 53 款

(工作的稳定)

因总劳动法中未涉及的原因而导致劳动合同中止，因而中止法律劳动关系时，根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

第 54 款

(工作证明)

当不履行总劳动法第 217 款的规定时，根据企业平均月薪的 2-5 倍处以罚款。

第 55 款

(因劳动者而导致关系失效)

当劳动者未能得到第 219 款中第 1 和第 2 条中所提到的赔偿时，根据企业平均月薪的 3-6 倍



处以罚款。

#### 第 56 款

(因破产或无支付能力导致关系失效)

根据总劳动法第 220 款,当无法继续支付劳动者工资时,根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

#### 第 57 款

(解雇流程)

当雇佣单位不遵守第 231-233 款和第 239-244 款中所规定的解雇流程时,根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

#### 第 58 款

(被辞退劳动者的权利)

当不遵守总劳动法第 235、236、245 和 246 款时,根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

#### 第 59 款

(被解雇劳动者的权利)

当不履行总劳动法第 258 和 259 款有关被解雇的劳动者权利的相关内容时,根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

#### 第 60 款

(赔偿和补偿)

未根据总劳动法第 261 和 266 款而支付赔偿或补偿时,根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

### 第十节

#### 适用于劳动者和特定人群的条款

#### 第 61 款

(禁止和限制的工作)

总劳动法第 269 款第 1 和第 2 条以及第 284 款所规定的禁止和限制的工作,当妇女或儿童进行此类工作时,根据企业平均月薪的 5-10 倍处以罚款。

#### 第 62 款

(工作的持续和构成)

当妇女、儿童和弱势劳动者工作时长和工作时间的构成不遵守总劳动法第 271、287 和 292 款时,根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

#### 第 63 款

(对已为母亲的女性的保护)

当侵犯总劳动法第 272 款至 276 款中关于保护已为母亲的女性劳动者的特殊权利时,根据企业平均月薪的 5-10 倍处以罚款。

第 64 款  
(解雇保护)

根据总劳动法第 278 款和第 288 款,当雇佣单位不遵守女性和童工的解雇保护规定时,根据企业平均月薪的 2-5 倍处以罚款。

第 65 款  
(劳动合同的签署)

当不遵守总劳动法第 282 款规定,和童工建立法律劳动关系时,根据企业平均月薪的 4-8 倍处以罚款。

第 66 款  
(童工的特殊情况)

当雇佣单位不遵守总劳动法第 289 款时,根据企业平均月薪的 3-6 倍处以罚款。

**第三章**  
**最后及过渡条款**

第 67 款  
(罚款级别)

1. 本法令中的罚款数额将由相关职能部门根据违反的严重性和错误的程度给出官方报告确认。
2. 通常,第一次违反所付罚款数额为每个案例的最小数额。若再犯,则根据错误的程度和违反的严重性增加罚款。
3. 在欺诈或胁迫,或使用其他欺诈手段的情况下,除了相应的的纪律处分或刑事处分,罚款也将高达 10 倍。

第 68 款  
(罚款的更新)

本法令所涉及的罚款将由财政部和就业社会保障公共管理部共同颁布法令进行更新。

第 69 款  
(罚款的去向)

本法令所涉及的罚款将相应按照 50%、30%和 20%的比例算入国家预算、社会保障金融基金和劳动监察。

第 70 款  
(平均月薪)

1. 本法令认为平均月薪的数额为企业工资总额除以企业的员工人数。
2. 上一款中提到的平均月薪指的是违反规定的前一个月。

第 71 款  
(问题的解决)

任何源于本法令解读和适用时产生问题和遗漏都由跟劳动管理相关的部委发布公文解决。

第 72 款  
(生效)

本法令自发布之日起生效。

部委理事会已阅并已通过本法令，卢安达，2002 年 10 月 29 日。

最后进行发布。

共和国总统，若泽多斯桑托斯。