

# 安哥拉劳动法

(非官方译文，仅供参考，翻译：刘广辉)

说明：1、包含 12 月 27 日第 12/23 号劳动法；3 月 1 日第 2/24 号劳动法部分条款变更；3 月 19 日第 2/24 号劳动法执行条例。  
2、第 12/23 号劳动法是主体；第 2/24 号劳动法部分条款变更是对上述法律的部分条款做出的变更，这部分条款以变更后的条款为准；第 2/24 号劳动法执行条例是发生劳务纠纷了具体怎么处理。  
12 月 27 日第 12/23 号劳动法

## 目录

|                           |    |
|---------------------------|----|
| <b>第一章 一般原则</b>           | 10 |
| 第 1 条 适用范围                |    |
| 第 2 条 排除在适用范围之外           |    |
| 第 3 条 定义                  |    |
| 第 4 条 工作权                 |    |
| 第 5 条 禁止强制或强制性工作          | 11 |
| 第 6 条 国家有关工作权利的义务         |    |
| 第 7 条 劳动法的规范来源            | 12 |
| <b>第二章 - 法律劳动关系的建立</b>    |    |
| <b>第一节 - 雇佣合同</b>         |    |
| 第 8 条 宪法                  |    |
| 第 9 条 工作合同的承诺             |    |
| 第 10 条 容量                 |    |
| 第 11 条 雇佣合同的目的            |    |
| 第 12 条 雇佣合同的形式            |    |
| 第 13 条 雇佣合同的内容            |    |
| 第 14 条 雇佣合同期限             | 13 |
| 第 15 条 定期劳动合同的原因          |    |
| 第 16 条 固定期限劳动合同期限         |    |
| 第 17 条 定期劳动合同的续签和转换       |    |
| 第 18 条 试用期                | 14 |
| 第 19 条 劳动合同及合同条款无效        |    |
| 第 20 条 无效和废止的效果           |    |
| <b>第二节 - 人格权</b>          |    |
| 第 21 条 言论和意见自由            |    |
| 第 22 条 身体和道德健全            |    |
| 第 23 条 保留私人生活的隐私          |    |
| 第 24 条 个人数据的保护            |    |
| 第 25 条 体检和检查              |    |
| 第 26 条 远程监视手段             |    |
| 第 27 条 消息的保密性和信息的获取       | 15 |
| <b>第三节 - 适用于特定工人群体的条件</b> |    |
| <b>第一分节 - 女性</b>          |    |
| 第 28 条 性别平等和不歧视           |    |
| 第 29 条 有条件工作              |    |

|                     |               |    |
|---------------------|---------------|----|
| 第 30 条              | 特别权利          |    |
| 第 31 条              | 产假            |    |
| 第 32 条              | 产前假           |    |
| 第 33 条              | 特殊情况          |    |
| 第 34 条              | 补充产假          |    |
| 第 35 条              | 防止因客观原因被解雇    |    |
| 第二分节 - 未成年人         |               |    |
| 第 36 条              | 一般原则          | 16 |
| 第 37 条              | 劳动合同的签订       |    |
| 第 38 条              | 允许的工作         |    |
| 第 39 条              | 禁止或限制的工作      |    |
| 第 40 条              | 未成年人的体检       |    |
| 第 41 条              | 工资            |    |
| 第 42 条              | 工作期限和安排       |    |
| 第 43 条              | 特殊工作条件        |    |
| 第三分节 - 工作能力降低的工人    |               |    |
| 第 44 条              | 一般原则          |    |
| 第 45 条              | 职业和工作要求       | 17 |
| 第 46 条              | 工作期限和安排       |    |
| 第 47 条              | 工资            |    |
| <b>第四节 - 特殊雇佣合同</b> |               |    |
| 第一分节 - 特殊雇佣合同的类型    |               |    |
| 第 48 条              | 特别雇佣合同        |    |
| 第 49 条              | 团体合同          |    |
| 第 50 条              | 学习合同和实习合同     |    |
| 第 51 条              | 船上雇佣合同        |    |
| 第 52 条              | 飞机上的雇佣合同      | 18 |
| 第 53 条              | 家庭雇佣合同        |    |
| 第 54 条              | 军事机构的雇佣合同     |    |
| 第 55 条              | 农村就业合同        |    |
| 第 56 条              | 非居民外国人就业合同    |    |
| 第二分节 - 学习合同和专业实习合同  |               |    |
| 第 57 条              | 学习合同制度和专业实习合同 |    |
| 第 58 条              | 内容            |    |
| 第 59 条              | 特别权利和义务       |    |
| 第 60 条              | 报酬            | 19 |
| 第 61 条              | 合同的终止         |    |
| 第三分节 - 远程工作合同       |               |    |
| 第 62 条              | 远程办公安排        |    |
| 第 63 条              | 平等待遇          |    |
| 第 64 条              | 远程工作人员的隐私     |    |
| 第四分节 - 服务佣金合同       |               |    |
| 第 65 条              | 服务委托合同的内容     |    |
| 第 66 条              | 服务委托合同的终止     |    |
| 第 67 条              | 工人权利          |    |
| 第 68 条              | 服务年限的计算       | 20 |
| 第 69 条              | 排除            |    |
| <b>第五节 - 体育雇佣合同</b> |               |    |

第 70 条 体育雇佣合同的形式和登记

第 71 条 体育实体雇主的义务

第 72 条 体育从业者的职责

第 73 条 报酬

#### **第六节 - 家庭雇佣合同**

第 74 条 家庭雇佣合同的形式

第 75 条 家庭雇佣合同的形式

第 76 条 合同登记

### **第三章 - 法律劳动关系的内容**

#### **第一节 - 双方的权力、权利和义务**

第 77 条 雇主的权力

第 78 条 工作安排 ----- 21

第 79 条 工作条件的改变

第 80 条 劳动纪律

第 81 条 雇主的义务

第 82 条 培训和专业发展

第 83 条 工人权利

第 84 条 工人的职责 ----- 22

第 85 条 对工作自由的限制

#### **第二节 - 劳动纪律**

第 86 条 纪律处分权

第 87 条 纪律措施

第 88 条 纪律处分程序

第 89 条 工人的预防性停职 ----- 23

第 90 条 面谈

第 91 条 纪律处分的实施

第 92 条 纪律处分的结束

第 93 条 纪律处分前的考虑

第 94 条 纪律处分的执行

第 95 条 纪律处分的登记和公示

第 96 条 投诉权

第 97 条 滥用纪律处分权 ----- 24

第 98 条 滥用纪律权力的后果

第 99 条 刑事责任与纪律责任并存

第 100 条 重大责任

第 101 条 时效期限和届满

#### **第三节 - 规定**

第 102 条 内部规定

第 103 条 信息和登记

第 104 条 公布 ----- 25

第 105 条 效力

第 106 条 无效

### **第四章 - 法律劳动关系的变更**

#### **第一节 - 修改法律劳动关系的方式**

第一分节 - 修改法律劳动关系的方式

第 107 条 修改雇佣合同的方式

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 第二分节 - 公司或机构的传承     |                    |
| 第 108 条             | 公司或机构的转让方式         |
| 第 109 条             | 向工人提供信息的义务         |
| 第 110 条             | 公司或机构转让的一般影响       |
| 第 111 条             | 支付社会保障债务的责任        |
| 第 112 条             | 公司或机构的转让对集体劳动承包的影响 |
| 第 113 条             | 提供信息的义务            |
| 第 114 条             | 向劳动监察总局通报的义务       |
| 第三分节 - 企业集团范围内的工人流动 |                    |
| 第 115 条             | 工人流动性的概念 ----- 26  |
| 第 116 条             | 允许工人流动的材料假设        |
| 第 117 条             | 允许工人流动的正式要求        |
| 第 118 条             | 工作提供制度             |
| 第 119 条             | 报酬                 |
| 第 120 条             | 补贴和其他福利            |
| 第 121 条             | 休假权                |
| 第 122 条             | 借调人员的工龄            |
| 第 123 条             | 行动不便               |
| 第 124 条             | 流动性变迁              |
| 第 125 条             | 选择权                |
| 第 126 条             | 受控、下属或附属公司破产或解散    |
| 第四分节 - 功能流动性        |                    |
| 第 127 条             | 功能性流动许可要求          |
| 第 128 条             | 行使新职能的制度 ----- 27  |
| 第五分节 - 更改为较低类别      |                    |
| 第 129 条             | 降级的受理要求            |
| 第六分节 - 工作交换         |                    |
| 第 130 条             | - 适用于工作交换的法律制度     |
| 第七分节 - 地理流动性        |                    |
| 第 131 条             | 允许变更工作场所的材料要求      |
| 第 132 条             | 允许更换工作场所的正式要求      |
| 第 133 条             | 工人在地域流动情况下的权利      |
| 第 134 条             | 工会代表工作地点的变更        |

## 第五章 - 提供工作的条件

### 第一节 - 工作中的安全、卫生和健康

|         |                  |
|---------|------------------|
| 第 135 条 | 雇主的一般义务          |
| 第 136 条 | 雇主的具体义务 ----- 28 |
| 第 137 条 | 雇主之间的合作          |

### 第二节 - 工作中的健康

|         |        |
|---------|--------|
| 第 138 条 | 职业健康服务 |
| 第 139 条 | 卫生站    |
| 第 140 条 | 体检     |

### 第三节 - 工作事故和职业病

|         |              |
|---------|--------------|
| 第 141 条 | 工人及其家庭成员的权利  |
| 第 142 条 | 雇主的直接义务      |
| 第 143 条 | 职业病 ----- 29 |
| 第 144 条 | 保险           |

第 145 条 刑事责任

第 146 条 职业事故预防委员会

#### 第四节 - 监督和控制

第 147 条 劳动监察总局的权限

### 第六章 - 工作的组织和持续时间

#### 第一节 - 正常工作

第 148 条 正常工作期限

#### 第二节 - 工作时间

第 149 条 - 工作时间的能力和准备

第 150 条 - 咨询义务 ----- 30

第 151 条 - 工作时间表图

第 152 条 - 设定时间表

第 153 条 工作时间的变更

#### 第三节 - 工作时间豁免

第 154 条 免除工作时间的条件

第 155 条 免除工作时间的限制

第 156 条 豁免工作时间登记

第 157 条 免除工作时间的报酬

#### 第四节 - 特殊工作时间制度

第一分节 - 方式

第 158 条 特殊工作时间安排

第二分节 - 轮班工作时间表

第 159 条 轮班工作的概念 ----- 31

第 160 条 轮班安排

第 161 条 轮班工作时间长度

第 162 条 轮班工作报酬

第 163 条 换班

第三分节 - 兼职工作时间表

第 164 条 非全日制工作的概念

第 165 条 非全日制工作的法律制度

第 166 条 改变非全日制工作的期限

第 167 条 兼职工作许可

第四分节 - 可用的工作时间

第 168 条 可用性制度的概念

第 169 条 可用性制度的可接受性 ----- 32

第 170 条 可用性制度下工作的法律制度

第五分节 - 交替工作时间表

第 171 条 轮流工作时间的概念

第 172 条 轮换工作的法律制度

第六分节 - 学生工的工作时间

第 173 条 学生工人制度

第 174 条 学生工报酬

第七分节 - 有家庭责任工人的灵活工作时间表

第 175 条 有家庭责任工人的概念

第 176 条 有家庭责任的工人的权利

第 177 条 创造灵活的工作时间

第 178 条 授权弹性工作时间 ----- 33

## 第五节 - 夜间工作

第 179 条 夜间工作的概念

第 180 条 夜间工人的工作期限

第 181 条 保护夜班工人

第 182 条 夜间工作报酬

## 第六节 - 加班工作

第 183 条 加班的概念

第 184 条 提供加班的条件

第 185 条 加班时间限制 ----- 34

第 186 条 加班补偿休息

第 187 条 加班登记

第 188 条 报酬

## 第七章 - 工作供应中断

### 第一节 - 用餐和休息

第 189 条 用餐和休息时间

第 190 条 每日休息

### 第二节 - 每周休息和每周补充休息

第 191 条 每周休息的权利

第 192 条 每周休息日 ----- 35

第 193 条 每周休息时间

第 194 条 工作报酬

第 195 条 每周额外休息的权利

第 196 条 开展工作的条件和后果

### 第三节 - 假期、分数公差以及家庭日和元旦前夕

第 197 条 节假日中断工作

第 198 条 点公差

第 199 条 家庭日和元旦前夕

第 200 条 报酬

### 第四节 - 假期

第 201 条 休假权

第 202 条 休假权的目的

第 203 条 休假权的保障 ----- 36

第 204 条 期限

第 205 条 雇佣合同中的固定期限假期

第 206 条 假期计划

第 207 条 休假

第 208 条 假期累积

第 209 条 因与雇主相关的原因更改休假时间

第 210 条 因与雇员有关的原因而改变休假时间

第 211 条 在合法雇佣关系中止的情况下的假期工资

第 212 条 合法雇佣关系终止时的假期报酬

第 213 条 薪酬和假期奖金 ----- 37

第 214 条 侵犯休假权

第 215 条 在假期期间开展其他活动

### 第五节 - 无薪假、培训假和陪产假

第 216 条 无薪休假

第 217 条 培训许可证

|                                         |              |    |
|-----------------------------------------|--------------|----|
| 第 218 条                                 | 陪产假          |    |
| <b>第六节 - 缺勤</b>                         |              |    |
| 第 219 条                                 | 犯规的概念        |    |
| 第 220 条                                 | 犯规类型         |    |
| 第 221 条                                 | 缺勤的请求和理由     |    |
| 第 222 条                                 | 合理缺勤         | 38 |
| 第 223 条                                 | 因死亡缺勤        |    |
| 第 224 条                                 | 因履行义务而缺勤     |    |
| 第 225 条                                 | 缺席学校考试       |    |
| 第 226 条                                 | 因事故、疾病或援助而缺勤 |    |
| 第 227 条                                 | 缺席文化或体育活动    |    |
| 第 228 条                                 | 因工会活动或工人代表缺勤 | 39 |
| 第 229 条                                 | 因产前产后检查而缺席   |    |
| 第 230 条                                 | 无故缺勤的影响      |    |
| <b>第八章 - 重视工作、绩效评估、报酬以及工人的其他经济和社会权利</b> |              |    |
| <b>第一节 - 一般原则</b>                       |              |    |
| 第 231 条                                 | 重视工作         |    |
| 第 232 条                                 | 重视工作的原则      |    |
| <b>第二节 - 工人绩效评估制度</b>                   |              |    |
| 第 233 条                                 | 绩效评估         |    |
| 第 234 条                                 | 绩效评估工具       |    |
| <b>第三节 - 报酬</b>                         |              |    |
| 第 235 条                                 | 报酬的概念        |    |
| 第 236 条                                 | 工资类型         | 40 |
| 第 237 条                                 | 不歧视          |    |
| 第 238 条                                 | 年度薪酬补助       |    |
| 第 239 条                                 | 报酬信息         |    |
| 第 240 条                                 | 减薪           |    |
| <b>第四节 - 国家最低工资</b>                     |              |    |
| 第 241 条                                 | 设定国家最低工资     |    |
| <b>第五节 - 工资支付</b>                       |              |    |
| 第 242 条                                 | 付款方式         |    |
| 第 243 条                                 | 货币部分的支付      |    |
| 第 244 条                                 | 非金钱部分的支付     | 41 |
| 第 245 条                                 | 付款期限         |    |
| 第 246 条                                 | 付款地点         |    |
| 第 247 条                                 | 付款文件         |    |
| <b>第六节 - 薪酬和工资折扣</b>                    |              |    |
| 第 248 条                                 | 合法折扣         |    |
| 第 249 条                                 | 禁止折扣         |    |
| 第 250 条                                 | 无效条款和条款      |    |
| <b>第七节 - 工资保护</b>                       |              |    |
| 第 251 条                                 | 破产时的工资保障     | 42 |
| 第 252 条                                 | 扣押工资         |    |
| 第 253 条                                 | 合同期内工资的减免    |    |
| 第 254 条                                 | 禁止工资转移       |    |
| 第 255 条                                 | 工资抵免的规定      |    |

## 第八节 - 社会和文化效益

第 256 条 自助餐厅、自助餐厅和厨房

第 257 条 对转移工人的支持

第 258 条 工人的返回

## 第九节 - 工人的社会和文化促进

第 259 条 一般原则 ----- 43

第 260 条 工人的社会设施

第 261 条 运输

第 262 条 文化和体育推广

第 263 条 社会基金

## 第九章 - 合法劳动关系的中止

### 第一节 - 一般规定

第 264 条 概念

第 265 条 暂停的效果

第 266 条 工人的介绍

### 第二节 - 由于与雇员有关的事实而中止合同

第 267 条 导致暂停的事件

第 268 条 停职对工人的影响

第 269 条 更换工人 ----- 44

### 第三节 - 因与雇主有关的原因而中止合同

第 270 条 引起暂停的原因

第 271 条 与雇主有关的停职的程序

第 272 条 障碍的终止

第 273 条 入学优先

## 第十章 - 合法劳动关系的终止

### 第一节 - 一般规定

第 274 条 就业稳定性

第 275 条 工作证明

第 276 条 归还工作工具

### 第二节 - 合同到期

第 277 条 基本原则

第 278 条 赔偿 ----- 45

第 279 条 因破产而到期

### 第三节 - 撤销

第 280 条 经双方同意终止合同

### 第四节 - 决议

第一分节 - 终止

第一部分 - 由雇主倡议

细分 I - 一般原则

第 281 条 正当理由

细分 II - 因主观原因被解雇

第 282 条 正义事业的基本原则

第 283 条 免遭解雇的特殊保护

细分 III - 因客观原因而被解雇

第 284 条 基本原则 ----- 46

第 285 条 个人解雇程序

|                                  |                  |    |
|----------------------------------|------------------|----|
| 第 286 条                          | 事先通知             |    |
| 第 287 条                          | 工人权利             |    |
| 第 288 条                          | 优先标准             |    |
| 第 289 条                          | 赔偿               |    |
| 细分 IV - 集体解雇                     |                  |    |
| 第 290 条                          | 集体解雇程序的适用        | 47 |
| 第 291 条                          | 集体解雇程序           |    |
| 第 292 条                          | 协商               |    |
| 第 293 条                          | 事先通知             |    |
| 第 294 条                          | 工人权利             |    |
| 第 295 条                          | 赔偿               |    |
| 第 296 条                          | 支付积分和赔偿的期限       |    |
| 细分 V - 非法解雇                      |                  |    |
| 第 297 条                          | 违法行为的一般原因        |    |
| 第 298 条                          | 无效               |    |
| 第 299 条                          | 毫无根据             | 48 |
| 第 300 条                          | 违法行为的后果          |    |
| 第 301 条                          | 法院的管辖权           |    |
| 第二部分 - 按工人倡议                     |                  |    |
| 第 302 条                          | 雇员主动终止合同的类型      |    |
| 第 303 条                          | 与雇主有关的正当理由终止合同   |    |
| 第 304 条                          | 因雇主无法控制的原因而终止合同  |    |
| 第二分节 - 投诉                        |                  |    |
| 第 305 条                          | 程序               |    |
| 第 306 条                          | 放弃工作             | 49 |
| <b>第五节 - 赔偿和赔偿</b>               |                  |    |
| 第 307 条                          | 雇主破产或终止时的赔偿      |    |
| 第 308 条                          | 因与雇主有关的原因终止合同的赔偿 |    |
| 第 309 条                          | 未恢复的赔偿           |    |
| 第 310 条                          | 个人解雇的补偿          |    |
| 第 311 条                          | 资历的确定            |    |
| <b>第十一章 - 权利的时效、诉讼权的终止和冲突的解决</b> |                  |    |
| 第 312 条                          | 时效期限             |    |
| 第 313 条                          | 对解雇提出异议的权利期满     |    |
| 第 314 条                          | 要求权的终止           |    |
| 第 315 条                          | 期限的中止            |    |
| 第 316 条                          | 放弃信用             |    |
| 第 317 条                          | 冲突解决             |    |
| <b>第十二章 - 过渡和最终条款</b>            |                  |    |
| 第 318 条                          | 劳动行政违法行为制度       | 50 |
| 第 319 条                          | 法律的长期适用          |    |
| 第 320 条                          | 问题和遗漏            |    |
| 第 321 条                          | 撤销               |    |
| 第 322 条                          | 生效               |    |

## 第一章 一般原则

### 第 1 条 适用范围

1. 《一般劳动法》适用于自然人与公营、私营、混合公司、合作社、社会组织、国际组织以及外交和领事代表机构之间签订的所有雇佣合同。
2. 《一般劳动法》也适用于本国雇主雇用的国民或居住在本国的外国人在国外签订的雇佣合同，但不影响对工人最有利的规定和雇佣地点的公共秩序规则。合同。
3. 本法还适用于非居民外国人与本国或外国公司之间拟在安哥拉签订的雇佣合同。

### 第 2 条 排除在范围之外

有下列情形之一的，不属于本法的适用范围：

- a) 由在《维也纳公约》范围内开展活动的国家或国际组织的外交或领事代表建立的工作关系；
- b) 由直接公共行政部门、地方当局、公共机构或本法未涵盖的任何其他国家机构建立的劳动关系；
- c) 与公司或社会组织的行政和管理机构成员以及顾问建立的工作关系，前提是它们只执行这些职位固有的任务，不存在雇佣合同规定的从属关系。

### 第 3 条 定义

就本法而言，考虑以下因素：

- a) 船东：自然人或法人，无论其是否拥有船舶、船舶或其他海事设施，并确保其航行和商业开发的技术和安全条件，并因此完全享有和排他性的权利以其名义登记的船舶、船舶或其他海事设施的使用、享有和处置；
- b) 工作中心：每个雇主的单位，物理上分开，在其中进行某种活动，在共同权力下雇用一组工人；
- c) 雇佣合同：自然人承诺在组织范围内并在法人或自然人的指导和授权下向法人或自然人提供其体力或智力能力以换取报酬的协议；
- d) 学徒合同：雇主承诺向学徒期开始时年龄在 14 至 17 岁之间的人员提供系统、完整和实用的专业培训的协议，并且该人员承诺遵守发出指示和指示，并在适当的陪同下完成委托给他们的工作，以期在规定的条件下和在商定的时间内进行学习；
- e) 服务委托合同：属于雇主的工人或雇主以外的人承诺在机构或服务中行使管理或领导职能或对雇主的服务单位的活动行使其其他形式的上级责任的协议雇主以及行政或管理机构成员的人事秘书处职能以及需要特殊信任关系的其他职能；
- f) 实习合同：雇主承诺在实际工作中接收持有技术或专业课程的人员或官方认可的专业人员或年龄在 18 岁至 25 岁之间的工作课程，或年龄在 18 岁至 30 岁之间且未完成任何上述课程的人员，前提是在这两种情况下，实习生之前均未与同一雇主或其他雇主签订雇佣合同；
- g) 家庭雇佣合同：在工人的家里或工作中心或工人自由选择的地点进行工作活动的合同；
- h) 农村就业合同：为从事农业、林业和畜牧业专业活动而签订的协议，只要工作取决于季节节奏和气候条件；
- i) 船上雇佣合同：船东或其代表与海员之间签订的协议，其目标是在海军、商业或渔船上进行工作；
- j) 飞机上的雇佣合同：雇主或其代表与自然人之间签订的协议，其目标是在商用飞机上进行工作；
- k) 体育雇佣合同：体育从业者承诺在法人或自然人的授权和指导下向促进或参与体育活动的法人或自然人提供体育活动以获取报酬的协议，但不影响具体规定政权；
- l) 家庭雇佣合同：一个人承诺在另一个人的指导和授权下，定期为另一个人提供旨在满足其自身或家庭特定需求的活动，以换取报酬的协议或类似及其成员，即：  
我。
  - i. 膳食准备和烹饪；
  - ii. 洗涤和处理衣服；
  - iii. 清洁和整理房屋；
  - iv. 对老人、儿童和病人的监督和援助；
  - v. 开展园艺服务；
  - vi. 家庭交通支持服务；
  - vii. 协调、监督或执行本段提到的类型的任务。
- m) 团体合同：一组自然人承诺将其活动提供给雇主的协议，雇主并不承担与该团体的每个成员有关的这种能力，而仅与该团体的成员有关。组长；

- n) 临时雇佣合同：法人（其活动包括临时将工人的使用权授予第三方，称为临时雇佣公司）与自然人之间签订的协议，后者承诺以换取报酬由前者付费，暂时向第三方（称为用户）提供您的专业活动；
- o) 因正当理由个别解雇：是指在试用期结束后（如有），因雇主单方面决定且严重违反工人职责而违反合同；
- p) 雇主：受公法或私法管辖、组织、指导和接受一名或多名工人工作的任何自然人或法人；
- q) 公司：由雇主聚集和订购的工具、手段和要素的任何稳定且相对连续的组织，旨在进行生产活动或提供服务，其工人个人和集体均受本法制度的约束；劳动法的其他来源；
- r) 工作时间：确定每日正常工作时间的开始和结束时间、每日休息和进餐时间以及每周休息日；
- s) 可变工作时间：工作时间的开始和结束并非对所有工人来说都是相同的，并且每个人都可以在法律规定的条件下自由选择自己的工作时间；
- t) 违纪行为：任何工人因合法雇佣关系（即本法第 84 条规定的义务）而违反其职责的任何及所有应受谴责的行为；
- u) 工作场所：工人定期、永久进行活动的工作中心；
- v) 海员：向船东或其代表承诺在船上开展其专业活动的任何自然人；
- w) 未成年人：未满 18 岁的自然人；
- x) 正常工作期间：工人在雇主的支配下执行他/她在建立合法雇佣关系时有义务执行的专业任务的时期，并由雇主给予补偿基本工资；
- y) 试用期：雇佣合同的初始阶段，旨在让雇主评估工人的服务质量及其收入，并评估雇主的工作条件、报酬、卫生和安全以及社会环境，工人方面；
- z) 可用性制度：在该制度中，工人在正常工作时间之外，必须在工作中心内部或外部由雇主支配，以满足特殊和不可预见的工作需要。
- aa) 工资：由于在一定时期内提供工作，雇主直接向雇员支付的报酬；
- bb) 远程办公：通常使用信息和通信技术在雇主的专业场所之外进行的工作活动；
- cc) 工人：自然人、国民、外国人或无国籍人，自愿承诺在组织范围内并在组织的权力和指导下，为了他人的利益而从事其职业活动，以获取报酬；
- dd) 非居民外国工人：具有专业、技术或科学资格的外国公民，在外国受雇在国家空间内从事一定期限的专业活动；
- ee) 学生工：经雇主授权在工作时间内参加教育或技术专业培训机构的人员；
- ff) 夜班工人：工作时间至少包括一天下午 6 点至次日早上 6 点工作三个小时的任何人；
- gg) 强制性或强迫性工作：自然人在威胁或道德或身体胁迫下需要进行的所有工作，并且该自然人不自愿从事这些工作；
- hh) 加班工作：在正常日常工作时间之外、正常工作时间延长期间、休息和用餐时间以及补充休息和每周休息的一天或半天进行的工作。

#### 第 4 条 工作权

1. 所有公民均有权自由选择工作，享有平等机会且不受任何歧视。
2. 工作权与及时提供合同服务的义务密不可分，但不影响因普通病或职业病或残疾而导致工作能力下降所造成的限制。
3. 除法律规定的例外情况外，所有公民均有权不受限制地自由选择和从事其职业。
4. 提供工作的条件必须尊重工人的自由和尊严，使他或她能够正常满足自己及其家人的需要，保护他们的健康并享受体面的生活条件。
5. 工人在开展工作活动时，必须始终充满热情、负责、与同事团结一致，并尊重雇主和/或其代表的指示。

#### 第 5 条 禁止强制或强迫性工作

1. 禁止强制或强迫工作。
2. 就本法而言，下列工作不属于强制性或强迫性工作：
  - a) 完全出于公共利益自愿开展的工作；
  - b) 社区工作由社区自由决定，或在咨询社区成员或直接代表的需求后进行；
  - c) 在不可抗力情况下所需的工作或服务，即战争、洪水、流行病、有害动物、昆虫或寄生虫的入侵，以及一般而言，在所有危及公民正常生活条件的情况下。

#### 第 6 条 国家有关工作权利的义务

1. 为了保障工作权，国家有责任通过经济、金融和社会政策计划和方案，确保执行促进生产性和自由选择就业的政策，并建立社会保护制度，根据具体立法。
2. 在执行促进就业的公共政策时，国家除其他外开展了以下活动：
  - a) 安置；

- b) 就业市场研究;
- c) 促进就业;
- d) 专业信息和指导;
- e) 专业培训;
- f) 专业资格再审;
- g) 保护就业市场;
- h) 国家劳动力的增值。

#### 第 7 条 劳动法规定的来源

##### 一、《劳动法》的规定来源是:

- a) 安哥拉共和国宪法和安哥拉加入的国际劳工公约;
- b) 法律和习惯;
- c) 法规;
- d) 集体劳动协议;
- e) 雇佣合同;
- f) 专业和公司用途。

2. 前款提及的来源的适用遵循规范性行为的等级原则。

3. 如果多个来源的规定发生冲突, 则以整体上以及在可量化规定方面对工人更有利的解决方案为准, 除非更高级别的规定是强制性的。

## 第二章 法律劳动关系的建立

### 第一节 - 雇佣合同

#### 第 8 条 宪法

法律劳动关系随着劳动合同的签订而建立。

#### 第 9 条 工作合同承诺

工作合同的承诺可以采用书面形式签署, 其中明确规定签订工作合同的意图、将要完成的工作的性质以及相应的报酬, 并规定不遵守承诺的责任。就一般法律而言, 并进行必要的调整。

#### 第 10 条 容量

- 1. 具有完全民事行为能力的成年公民原则上可以签订劳动合同。
- 2. 与 14 岁至 17 岁未成年人签订的劳动合同, 只要得到法定代表人的授权, 或者在没有法定代表人的情况下, 得到就业中心或适当机构的授权, 就特别有效。
- 3. 未经法定代理人同意与未成年人签订的劳动合同, 经其法定代表人请求可撤销。

#### 第 11 条 雇佣合同的目的

- 1. 雇佣合同规定该人从事的活动可能主要是脑力活动或体力活动。
- 2. 在不损害独立专业人员固有的技术和道德自主权的情况下, 相应的工作可以成为雇佣合同的主体。
- 3. 当雇员的活动涉及代表雇主进行合法交易时, 雇佣合同涉及授予必要的代表权, 但法律要求具有特殊权力的授权书的情况除外。

#### 第 12 条 雇佣合同格式

- 1. 劳动合同的订立采用双方当事人约定的形式, 除非法律明确规定采用书面形式。
- 2. 特别劳动合同和定期劳动合同只有以书面形式签订才有效。
- 3. 上一款的规定不适用于基于本法第十五条第一款 c)、d)、e) 和 f) 项所述活动的定期雇佣合同, 其期限不超过 30 天。
- 4. 如果有强制性规定, 未能将合同简化为书面合同则被推定为雇主的责任, 并被视为无限期签订。
- 5. 无论合同何时生效, 员工都有权随时以书面形式要求解除合同, 以保障工作活动开始的生效日期。

#### 第 13 条 雇佣合同的内容

- 1. 雇佣合同必须包含以下内容:
  - a) 承包商的身份证明和经常居住地;
  - b) 劳动者的职业分类和职业类别;
  - c) 工作场所;
  - d) 每周正常工作时间;

- e) 工资支付的金额、形式和期限;
  - f) 提及辅助或补充福利以及实物授予的福利, 并注明各自的价值或计算基础;
  - g) 合同的生效和有效性;
  - h) 合同签订地点和日期;
  - i) 双方承包商签名。
2. 除本条第 1 款所述要素外, 在定期雇佣合同中, 还必须提及合同的确定原因、合同签订日期或合同期限的准确说明或其有效性所受的条件。
3. 在没有前款要求的情况下, 劳动合同被视为签订无限期合同。
4. 可以通过法律允许的一切方式提供雇佣合同及其条件存在的证据, 假设提供雇佣服务的人和接受服务的人之间存在雇佣合同及其条件。
5. 劳动合同的范式由具体法规批准。

#### 第 14 条 雇佣合同期限

- 1. 劳动合同一般是无限期的。
- 2. 根据活动的性质、雇用工人的职能以及工人旨在满足临时需要的情况, 可以根据本法的规定签订固定期限的雇佣合同。
- 3. 除非另有明确规定, 与无限期雇佣合同相关的所有法律或惯例条款均适用于固定期限雇佣合同。
- 4. 禁止签订终身有效的劳动合同。

#### 第 15 条 定期雇佣合同的原因

- 1、有下列情形之一的, 可以订立固定期限劳动合同:
  - a) 替换暂时缺勤的工人;
  - b) 由于任务增加、订单超额、市场原因或季节性原因导致公司正常活动暂时或异常增加;
  - c) 执行不属于公司当前活动范围的临时和特定任务;
  - d) 季节性工作;
  - e) 当拟开展的活动因暂时受到限制, 不建议扩大公司正式员工时;
  - f) 执行必要的紧急工作或组织措施保护公司的设施、设备和其他资产, 以防止公司及其员工面临风险;
  - g) 启动不确定期限的新活动、开始工作活动、重组或扩大雇主或工作中心的活动;
  - h) 失业一年以上的人员, 或受法律措施纳入或重新融入积极生活的其他社会群体的成员;
  - i) 执行明确的任务, 在雇主的活动中定期执行, 但具有不连续性;
  - j) 民用建筑和公共工程、工业装配和维修以及相同性质和持续时间其他工程的执行、指导和监督;
  - k) 学习和实践专业培训。
- 2. 除前款规定的情况外, 雇主可以与退休工人签订合同, 并在合同期限内连续续签合同, 直至任何一方希望终止合同时为止。
- 3、该条款的规定违反法律规定, 无效。

#### 第 16 条 固定期限劳动合同期限

- 1. 固定期限劳动合同不得超过:
  - a) 前条第 1 款 d) 项和 f) 项所述情况为 6 个月;
  - b) 前条 b)、c) 和 e) 款所述情况为 12 个月;
  - c) 前条第 1 款 a)、j) 和 k) 款所述情况为 36 个月;
  - d) 60 个月, 前条第 1 款 g) 项所述情况。
- 2. 在上条第 1 款 a) 款和 j) 款所述情况下, 劳动监察总局可根据雇主的合理要求并附有证明文件, 批准将合同期限延长至 36 个月以上。工人的同意声明, 即如果:
  - a) 暂时缺勤的工人没有在此期间返回;
  - b) 土建工程和类似活动的持续时间超过或超过三年;
  - c) 合同期满 36 个月后, 上条第 1 款 h) 项所述的社会团体合法就业政策措施仍然适用;
- 3. 上款所述的请求必须在合同终止前 30 天之前提出。
- 4. 第 2 款中提到的合同期限的延长不得超过 24 个月。

#### 第 17 条 定期雇佣合同的续签和转换

- 1. 当事人明确约定签订日期或期限的定期劳动合同, 当事人可以在前条第 1 款规定的期限内连续续签。
- 2. 除最初合同期限之外的合同续签必须以书面形式进行。
- 3. 如果其中一方不打算续签合同, 则必须提前 30 天通知。

4. 未遵守前款规定的事先通知的，雇主有义务在 30 天期限内向雇员支付相应的补偿。

5. 如果超过前条规定的最长期限，固定期限雇佣合同将成为无限期雇佣合同。

六、退休人员合同有问题时，不适用前款规定。

#### **第 18 条 试用期**

1. 在无限期雇佣合同中，可能有相当于开展工作活动的前 60 天的试用期，经双方书面同意可以取消或缩短该试用期。

2. 双方可以书面形式将试用期延长至 120 天，对于履行管理职能的工人，延长至 180 天。

3. 经双方书面同意，固定期限劳动合同中可以约定试用期，试用期不得超过 30 日。

4. 试用期内，任何一方均可解除劳动合同，无需事先通知、给予补偿或说明理由，用人单位必须支付合同约定的报酬。

5. 试用期满后，双方均未适用前款规定的，劳动合同予以合并，服务年限自生效之日起计算。

#### **第 19 条 劳动合同及合同条款无效**

1、有下列情形之一的合同无效：

a) 其目的或目的违反法律和公共秩序

b) 法律要求拥有专业职称但工人不持有相同职称的活动

c) 合同在工作开始前依法须获得签证或授权，但尚未获得

2. 合同条款：

a) 违反强制性法律规范的；

b) 包含基于年龄、就业、职业生涯、工资、工期和其他工作条件、种族、肤色、性别、公民身份、民族血统、婚姻状况、社会地位、宗教或政治理念、工会会员资格而对工人的歧视，与公司其他员工的家庭关系和语言。

3. 如果合同因本条 c) 款所述情况而无效，雇主有义务根据第 310 条规定的条款向工人提供赔偿。

#### **第 20 条 无效和撤销的影响**

1. 合同条款的无效，如果达到了当事人订立合同时所约定的目的，则不影响其效力。

2. 无效条款由第 7 条第(1)款提及的上级来源的适用条款取代

3. 规定特殊报酬条件或福利的条款，作为对无效部分规定的福利的补偿，在宣告无效的句子中仍全部或部分保留。

4. 无效或撤销的合同只要仍在执行，就如同有效合同一样生效。

5. 主管法院可随时依职权或应当事人或劳动监察总局的要求宣布无效。

6. 法律规定其有利的一方可在合同签订后六个月内撤销合同。

7. 如果无效原因在合同履行期间消除，则合同自开始时有效；如果合同无效，则只有在无效原因消除后才生效。

### **第二节 - 人格权**

#### **第 21 条 言论和意见自由**

表达和传播思想和意见的自由得到承认，尊重工人和雇主（包括代表他们的自然人）的人格权，维护公司的正常运作。

#### **第 22 条 身心健康**

工人和雇主，包括合法代表他们的实体，享有各自的身体和道德完整性的权利。

#### **第 23 条 保留私人生活的私密性**

1. 雇主和雇员必须尊重对方的人格权，尤其有责任对其私生活的私密性保持保留。

2. 保留私人生活隐私的权利包括接触和披露与当事人的亲密和个人领域有关的方面，即与家庭、情感、性生活、健康状况、政治和宗教信仰有关的方面。

#### **第 24 条 个人数据的保护**

1. 雇主不能要求求职者或雇员提供以下信息：

a) 他们的私生活，除非这些是绝对必要的，并且与评估其是否适合执行雇佣合同有关，并且以书面形式提供了上述理由；

b) 您的健康或怀孕状况，除非专业活动性质固有的特殊要求证明这一点是合理的，并以书面形式提供了相应的理由。

2. 上一段 b) 段中提到的信息提供给卫生专业人员，卫生专业人员只能向雇主传达工人是否能够从事该活动。

3. 提供个人信息的求职者或劳动者享有控制其个人数据的权利，有权了解其内容和目的，并要求其纠正和更新。

4. 雇主用于处理求职者或雇员个人数据的文件和计算机访问权限须遵守有关个人数据保护的现行立法。

#### **第 25 条 医学检查和检查**

1. 雇主不得为了录取的目的要求求职者或工人进行或进行测试或体检，除非这些目的是为了工人或第三方的安全，如果有特殊要求来证明该活动的合理性。

2. 雇主不得要求求职者进行或出示怀孕测试或检查。

3. 负责体检和检查的健康专业人员只能与雇主沟通该工人是否适合从事该活动。

## 第 26 条 远程监控手段

1. 只要其目的是保护人员、货物和生产资料的安全，或者当活动性质固有的特殊要求证明其合理性时，使用技术设备或远程监视手段就是合法的。
2. 雇主不得通过技术设备在工作场所使用远程监控手段，以控制工人的专业表现。
3. 在本条第 1 款规定的情况下，雇主应根据具体立法告知雇员所使用的监视手段的存在和目的。

## 第 27 条 消息的保密性和信息的获取

1. 员工对其通过个人或雇主通讯方式发送、接收或查阅的个人性质的消息内容以及获取非专业性质的信息享有保留和保密的权利。
2. 上款的规定不影响雇主根据具体立法制定工作场所通信手段使用规则的权力。

## 第三节 - 适用于特定工人群体的条件

### 第一分节 女性

## 第 28 条 性别平等和非歧视

1. 妇女可以签订任何类型的就业合同，集体劳动协议或其他监管条款不得确立基于性别或婚姻状况的就业歧视，即使关系过程中发生变化。
2. 集体协议和工资表必须保证完全遵守同工同酬或同值工作同等报酬的原则。
3. 就上款而言，认为：
  - a) 同等工作，当其与其所执行的任务相同或客观上相似时；
  - b) 同等价值的工作，即所执行的任务尽管性质不同，但通过应用客观评价标准被认为是等效的。

## 第 29 条 有条件的工作

1. 妇女可能从事对其遗传功能构成实际或潜在风险的工作。
2. 限制妇女从事的工作清单由共和国总统作为行政权力持有者通过特定文凭确定。

## 第 30 条 特殊权利

1. 职业妇女在怀孕期间和分娩后享有以下权利，工资不减少：
  - a) 不得被解雇，除非因违反纪律而导致立即且几乎不可能维持合法雇佣关系；
  - b) 不要执行不适合您的州或条件的任务，雇主必须确保您有足够的工作；
  - c) 不得从事夜间工作或加班工作，或从工作中心转移，除非位于同一地理区域并允许上一段所述的工作变更；
  - d) 中断日常工作来给孩子喂奶，工作时间分两次，每次半小时。
2. 为了享有上款规定的权利，工人必须尽可能提前向雇主证明其怀孕状况，并出示卫生部门出具的文件，除非她的情况很明显。
3. 本条第 1. b) 款和 c) 款所载的禁令适用至出生后三个月，如果有医疗文件证明有必要延长，则部分期限可以延长。
4. 本条第 1. d) 款中提到的因母乳喂养而中断日常工作的情况，应在工人选择的机会进行，只要可能并征得雇主同意，并在必要时予以更换。在一段时间内不陪伴她到工作中心，将休息和用餐时间延长一小时，或者如果工人愿意，可以在开始或结束时减少正常的日常工作时间，在任何情况下都不会减少工资长达十二个月。

## 第 31 条 生育许可证

1. 职工享有三个月的产假。
2. 多胞胎的，产后休假部分再延长四个星期。
3. 产假可以在预产期前四个星期开始，剩余时间在此后休。
4. 在不影响后续条款规定的情况下，本制度受其自身文凭的约束。

## 第 32 条 产前休假

1. 根据本文规定的条款，产前假被视为产假之前的一段时间，只要该假由省卫生局批准，并且其特点是怀孕被保险人不能进行任何因高风险怀孕而产生的工作活动。
2. 产前假不得超过 180 天，并从省卫生局命令中指定的日期开始。

## 第 33 条 特殊情况

1. 如果出生日期晚于休假开始时预定的日期，则将增加出生后持续九周所需的时间。
2. 发生流产、死产或新生儿死亡时，自发生之日起应休假六周。
3. 产假结束前孩子死亡的，产假结束后六周内停止休产假，死亡后八个工作日内恢复工作。

## 第 34 条 补充产假

1. 上条规定的产假结束后，母亲有权陪伴孩子继续休假，最长期限为四个星期。
2. 行使上款所述权利没有报酬，只有在事先通知雇主并说明其期限后才能享有。

### 第 35 条 防止因客观原因被解雇

在怀孕期间和产后 12 个月内，工人享有与为能力下降的工人制定的保护制度相一致的特殊制度，防止因客观原因而被解雇。

### 第二节 未成年人

#### 第 36 条 一般原则

1. 雇主必须确保未成年人，即使是学徒期的未成年人，享有与其年龄相适应的工作条件，避免其安全、健康和教育面临任何风险，并避免对其整体发展造成任何损害。
2. 如果雇主没有足够的机构和手段来实现这一目的，则必须采取一切旨在对未成年人进行职业培训的措施，并请求官方主管实体的合作。
3. 有权雇用未接受义务教育的未成年人的雇主必须为此目的与主管实体合作，支持他们的学业进步。

#### 第 37 条 劳动合同的签订

1. 与未成年人签订劳动合同必须采用书面形式，未成年人必须提供年满 14 周岁的证明。
2. 授权签订雇佣合同始终涉及授权行使合法雇佣关系的权利和履行义务、领取工资和终止合同。
3. 未成年人的法定代表人可以随时以书面形式反对维持雇佣合同，该合同在交付给雇主两周后生效，如果反对理由是未成年人需要就读官方教育机构，则立即生效或专业培训课程。
4. 如果未成年人通过婚姻或其他合法途径达到成年年龄，则法定代表人的反对能力即告终止。

#### 第 38 条 允许的作品

未成年人只能从事轻体力劳动，不需耗费大量体力，不损害其健康和身心发展，并为其提供学习和训练条件的劳动。

#### 第 39 条 禁止或限制的工作

1. 禁止安排未成年人从事因其性质、潜在风险或工作条件对其身心和道德发展有害的工作。
2. 禁止未成年人在剧院、电影院、夜总会、夜总会和类似场所工作，以及从事药品、烟草或酒精饮料的销售或营销活动。
3. 出于实际专业培训的目的，禁止或限制未成年人从事的工作，以及年满 16 岁的未成年人可以从事此类工作的条件，由国家颁发的具体文凭规定。共和国总统，作为行政权力的持有者。

#### 第 40 条 未成年人体检

1. 未成年人在入院前必须在雇主的责任下接受体检，以证明其履行职责的身心能力。
2. 18 岁以下必须每年重复进行一次体检，以证明从事专业活动不会对健康和发育造成损害。
3. 劳动监察总局可主动下令进行临时体检，无需事先通知雇主。
4. 当医疗报告表明需要采取某些工作条件或调换其他工作时，雇主必须相应地遵守。
5. 雇主有义务在保密的情况下保存对未成年人进行的体检报告，并始终将其提供给官方卫生部门和劳动监察总局。

#### 第 41 条 工资

未成年人的工资，在执行非技术性职务的情况下，参照其所从事职业的成年工人的工资或国家最低工资确定，除第六十条规定的情况外，不能，高于 70%且低于 40%。

#### 第 42 条 工作期限和安排

1. 未成年人正常工作时间，不满 16 周岁的，每天不得超过 6 小时，每周不得超过 34 小时；16 周岁至 17 周岁的，每天不得超过 7 小时，每周不得超过 39 小时。
2. 禁止提供加班，如果未成年人已年满 16 岁，并且通过核实以下任何一项，因严重损失迫在眉睫而证明加班是合理的，则可以由当地劳动监察总局例外批准。第一百八十四条第二款甲项、乙项所指情形。
3. 前款所述条件下的特殊加班规定在任何情况下每天不得超过 2 小时，每年不得超过 60 小时。
4. 14 岁至 15 岁未成年人不得在当日晚上 8 点至次日上午 7 点期间工作，且不得轮班。
5. 16 岁和 17 岁的未成年人可以在上款所述期间工作，如果在此期间提供工作对于他们的专业培训是绝对必要的。

#### 第 43 条 特殊工作条件

未成年人的工作须符合以下特殊条件：

- a) 工作时间的安排应考虑到您参加的学校或专业培训；
- b) 雇主和工作中心负责人必须在培训方面确保未成年人的工作态度、工作安全和健康以及劳动纪律；
- c) 如果似乎不适合未成年人的能力、其被录取的职业或专业，雇主必须尽可能在咨询法定代表人后，促进工作和职能的适合性；
- d) 未成年人必须经法定代表人书面授权方可调出工作中心。

### 第三节 工作能力下降的工人

#### 第 44 条 一般原则

雇主必须促进工作能力下降的工人的就业，为他们提供适当的工作条件，并与国家合作进行适当的培训和改进或专业再培训行动

或直接促进他们。

#### **第 45 条 职业及工作要求**

因完整性、身体或精神能力（无论是先天的还是后天的）下降而影响其工作能力的工人的职业和工作必须符合残疾的类型和程度，并考虑到他们的工作能力、实际或剩余工作。

#### **第 46 条 工作期限和安排**

1. 劳动能力下降的工人的工作时间必须考虑到他们的特殊情况。
2. 上款提到的工人，只要提出要求，就必须获得非全日制工作，其形式包括减少正常的日常工作时间。
3. 不能要求劳动能力降低的工人加班或夜间工作。

#### **第 47 条 工资**

劳动能力减少的劳动者，按第二十八条第二项规定计算有保障的报酬。

### **第四节 - 特别雇佣合同**

#### **第一分节 特殊雇佣合同的类型**

#### **第 48 条 特别雇佣合同**

1. 特殊雇佣合同是：
  - a) 团体合同；
  - b) 学习合同和实习合同；
  - c) 商船和渔船上的雇佣合同；
  - d) 机上雇佣合同；
  - e) 家庭雇佣合同；
  - f) 军工生产企业文职人员劳动合同；
  - g) 农村就业合同；
  - h) 非居民外国人就业合同；
  - i) 临时雇佣合同；
  - j) 远程工作合同；
  - k) 服务佣金雇佣合同；
  - l) 体育雇佣合同；
  - m) 家庭工作合同；
  - n) 艺术作品合同；
  - o) 法律规定的其他合同。
2. 本法的一般规定适用于特殊雇佣合同，但下列条款和具体立法中规定的例外情况和特殊情况除外。
3. 特别雇佣合同的管理必须尊重《安哥拉共和国宪法》、安哥拉加入的国际公约和法律规定的原则和基本权利。

#### **第 49 条 集团合同**

1. 如果雇主与作为一个整体的工人群体签订合同，则其并不就其每个成员承担雇主的地位，而仅就该群体的负责人承担雇主的地位。
2. 团体负责人在与雇主的关系中代表其成员，并对上述代表所固有的义务和雇主对团体成员的身份负责。
3. 如果工人经书面授权或根据惯例和习惯安排助手或帮手执行其工作，则前者的雇主也将是后者的雇主。

#### **第 50 条 学习合同和实习合同**

1. 学习和实习合同必须以书面形式签订，并遵守第 57 条至第 61 条规定的规则。
2. 如果学徒或实习生未满 18 岁，学徒和实习合同经适当调整后适用本章本节第二小节的规定以及关于未成年人工作的一般规定。
3. 除非各自的法律制度明确规定，本条定义的合同制度不适用于主管官方部门根据第 6 条第 2 款的规定推动的学习和专业培训情况。

#### **第 51 条 船上雇佣合同**

1. 船上雇佣合同必须以书面形式签订，并明确约定双方的权利和义务，并必须注明合同是针对单次行程的确定期限还是不确定期限。
2. 如果合同是针对单次旅行签订的，则必须注明预计的旅行持续时间，准确地标明旅行结束的港口、商业和海上作业的时间以及在目的地港口进行的合同。行程被视为已完成。

3. 如果出海时间不超过 21 天, 则可以免除渔船上雇佣合同的书面减少。
4. 船上雇佣合同必须注明雇用海员或渔民的服务和职能、工资金额和额外报酬或计算工资与收入的基础, 即使是通过计算工资与收入来确定的, 或这是通过参与旅行结果确定的, 并由主管港口船长认可, 当合同包含违反公共秩序或法律的条款时, 港口船长可以拒绝签证。
5. 船员名单上必须注明海员的地点和登船日期。
6. 船上工作的特殊就业条件由共和国总统作为行政权力持有者根据安哥拉加入的国际劳工公约和海事登记条例规定的特定文凭确定。并且必须处理以下主题:
  - a) 船上工作规定, 包括工作组织;
  - b) 船东的义务, 特别是结算、支付工资和额外报酬的地点和时间以及休息方式;
  - c) 对水手或渔民的信贷保证和特权;
  - d) 食宿条件;
  - e) 船上发生事故和疾病时应得的援助和赔偿;
  - f) 返回或最终遣返的条件, 以及旅行在外国港口或出发地以外的港口结束的情况。
7. 特殊雇用条件必须由船东向海员提供, 必须由海事当局在海员首次登记在船员名单上时予以解释, 并必须张贴在船员所在地。

#### **第 52 条 飞机上的雇佣合同**

商用航空器上的雇佣合同适用本法的规定, 但不适用适用于民用航空的国际标准以及具体法规没有明确规定的方面。

#### **第 53 条 家庭雇佣合同**

1. 每个在家雇用工人的雇主必须向他们提供一份控制他们所进行的工作活动的文件, 注明工人的姓名、要进行的工作性质、交付的原材料数量、商定的费率工资、生产物品的收据以及交货和收货日期。
2. 家庭雇佣合同相当于工人以一定价格购买原材料并向卖方提供成品的合同, 只要工人必须认为自己在经济上依赖成品的买方。
3. 工资通过所得税确定, 必须符合第 237 条第 5 款的规定。

#### **第 54 条 军事机构雇佣合同**

军事机构中的文职人员签订的雇佣合同适用本法, 但不影响军事法的规定和军事机构中适用的纪律制度。

#### **第 55 条 农村就业合同**

1. 农村固定期限劳动合同不需要书面形式, 合法订立的情况根据地区使用情况规定, 但由于劳动者的原因造成流离失所的除外。其共同住所不在工作中心所在地以外的地区。
2. 农村工作时间每周不得超过 44 小时, 如果少于一年, 则按合同期限的平均时间计算, 否则按年平均计算, 并取决于作物的需要, 根据活动和气候条件, 正常工作时间可能会有所不同, 只要每天不超过 10 小时, 每周不超过 54 小时。
3. 工作时间经适当调整后, 应遵守第一百四十八条的规定。
4. 年假的休假日期由协议确定, 但工作时间始终在本条第 2 条提到的可变范围内, 每周不超过 44 小时。
5. 根据雇员的要求并经雇主书面同意, 工资可以用农产品或基本食品支付, 最高不得超过其价值的 50%, 适用第 242 条和第 244 条的规定
6. 农村就业合同制度可以通过监管法令扩大到从事与农业、林业、畜牧业或渔业密切相关的其他活动的工人, 但这些活动的开展取决于气候条件或具有季节性。

#### **第 56 条 非居民外国人就业合同**

非居民外国人的就业合同受本法管辖, 特别法或安哥拉缔结的双边协定未涵盖的方面。

### **第二节 - 学习合同和专业实习合同**

#### **第 57 条 学习合同和专业实习合同制度**

1. 如果学徒或实习生是未成年人, 学徒合同和专业实习合同尤其适用本款的规定和关于未成年人工作的一般规定。
2. 除非各自的法律制度明确规定, 本条规定的合同制度不适用于负责实施公共就业促进政策的部门所推动的学习和专业培训情况。

#### **第 58 条 内容**

1. 上一条第 1 款定义的学习合同和专业实习合同必须特别包含:
  - a) 雇主的姓名、年龄、地址和活动, 或公司名称 (如果是法人);
  - b) 学徒或实习生的姓名、年龄、地址、教育或技术资格以及未成年人法定代表人的姓名和地址;
  - c) 进行学徒或实习的职业;
  - d) 报酬条件, 如果是学徒, 则与雇主住在一起的话, 还有食物和住宿条件;
  - e) 合同的日期和期限以及学习或实习的地点;

f) 未成年人法定代理人的授权。

2. 学习合同或实习合同的副本在签订后五天内发送至劳动监察总局和地区主管就业中心。

#### **第 59 条 特别权利和义务**

1. 不得要求学徒和实习生从事学徒专业之外的工作和服务，也不得要求从事需要大量体力或以任何方式可能损害其健康、身体发育和心理的服务。

2. 雇主必须将学徒或实习生视为一家之主，并确保最好的学习条件以及（如果适用）食宿。

3. 如果学徒未完成义务教育或正在参加技术职业或专业课程，雇主必须提供参加相应课程的时间。

4. 雇主必须逐步、完整地教授构成合同主题的职业，并且在合同结束时，必须提交一份声明，证明学徒或实习的完成，并提及学徒或实习生是否具有从事本专业的能力。

5. 学徒或实习生必须服从和尊重雇主，并必须奉献自己的全部能力来学习。

6. 雇主得处置、出售学徒、实习生在学徒期间制作的物品。

7. 在雇主与学徒或实习生之间的关系中，只要与前款不相抵触，第 81、83 和 84 条的规定均适用。

8. 第 4 款所述声明的副本在送达后五天内发送至就业中心。

#### **第 60 条 报酬**

1. 学徒报酬的最低限额分别为学徒第一年、第二年和第三年相应职业工人应得报酬的 30%、50% 和 75%。

2. 实习生的最低薪酬在第一年、第二年和第三年分别相当于相应职业工人应得工资的 60%、75%和 90%，随后几年为 100%。

#### **第 61 条 合同终止**

1. 学习合同和专业实习合同可在其有效期的前六个月内由任何一方主动终止，并在该期限结束后由实习生或学徒主动终止。

2. 如果学徒或实习生在学徒期或实习结束后立即被雇主聘用，则合同期限按工龄计算。

### **第三节 - 远程办公合同**

#### **第 62 条 远程办公方式**

远程办公雇佣合同，保障安全、隐私和有效性问题，可以通过家庭远程办公、卫星办公室远程办公、社区工作中心远程办公和游牧远程办公的形式行使。

#### **第 63 条 平等待遇**

根据第八十三条和第八十四条的规定，远程办公人员享有与其他工人相同的权利和义务，但与远程办公性质不相符的除外。

#### **第 64 条 远程办公人员的隐私**

1. 用人单位必须尊重劳动者的隐私，尊重劳动者的非工作条件、个人和家庭休息，切实保障劳动者脱离职业的权利。

2. 每当在工人家中进行远程办公时，访问工作场所的目的只能是控制工作活动以及工作工具，并且只能在上午 9 点至下午 5 点之间进行，并需要协助工人或其指定的人。

### **第四节 - 服务佣金协议**

#### **第 65 条 服务佣金协议的内容**

1. 服务委托合同必须包含以下内容：

a) 当事人身份证明；

b) 工人要履行的职位或职能；

c) 合同期限；

d) 签订合同之日工人在公司内担任的职业分类和工作职位（如适用）；

e) 如果是外籍工人，并且协议涉及他/她融入劳动力队伍，则他/她在服务委托合同结束时将担任的职能和专业分类。

2. 只要条件允许，雇主可以在特定活动中介绍被提名人，该活动必须有工会代表参加。

3. 与员工签订的劳务委托合同意味着该员工之前有效的劳动合同中止。

#### **第 66 条 服务委托合同的终止**

1. 任何一方均可随时终止服务委托。

2. 雇主投诉或解决后，服务佣金立即终止，雇主必须保证在两个月内支付工资和补助金，即使工人与雇主保持合法的雇佣关系。

3. 雇主主动终止服务佣金须提前 30 天通知，并处以相当于 30 天工资的罚款。

#### **第 67 条 工人权利**

1. 因合同期满或被聘用人员主动终止合同时，其有权：

a) 返回合同签订时的职能和工作职位，或者同时，如果他没有签署另一份合同，他本可以得到晋升；

b) 整合到根据第 65 条第 1 款 e) 款的条款商定的职能和专业分类中，如果不属于公司，并且预见到这种整合；

c) 如果没有前款所述的整合空间，则协议中可能规定的补偿。

2.如果雇员属于用人单位，且因解雇而终止服务委托，则雇员有权在解雇/终止合同后 30 天内终止劳动合同，并有权获得按照条款计算的补偿金第 310 条第 2 款的规定。

3. 如果服务委托的终止是因正当纪律原因而被解雇且未宣布为无根据的，则本条第 1 款 a) 款和第 2 款规定的权利不可强制执行。

#### **第 68 条 服务时间计数**

出于所有目的，在服务委员会中担任职务或职能所花费的时间均按工人在公司内担任的专业分类或根据 a) 款的规定进行计算。上一篇文章的 No.1。

#### **第 69 条 排除**

如果人员不属于上市公司或主管公共实体依法有权任命和解雇经理，则通过任命执行官履行相应职能不包括在本节的制度范围内，根据第 2 条 c) 款的规定。

### **第五节 - 体育雇佣合同**

#### **第 70 条 体育雇佣合同的形式和登记**

1. 在不影响其他法律标准以及国家和国际体育法规的规定的情况下，体育雇佣合同一式四份，双方各执一份，第三份用于向监管体育实体登记，第四份用于体育监管机构的注册。送到劳动监察总局。

2. 体育从业人员参加专业比赛，须事先向体育主管单位登记《体育聘用合同》。

#### **第 71 条 体育实体雇主的职责**

在不影响具体立法规定的情况下，体育雇主有以下义务：

- a) 保证体育从业者在代表联合会或俱乐部期间获得医疗和药物援助；
- b) 为体育从业者提供参加体育运动以及有效参与体育比赛训练和其他准备活动的必要条件；
- c) 让体育从业者接受进行体育活动所需的临床检查和治疗；
- d) 允许体育从业者按照联邦法规的规定参加准备工作并成为国家队或代表队的一部分；
- e) 推动体育雇佣合同的登记，以及随后根据前条第二款的条款商定的合同变更。

#### **第 72 条 体育从业者的职责**

在不影响具体立法规定的情况下，体育从业者的职责如下：

- a) 提供他们受聘从事的体育活动，参加训练、实习和其他比赛准备课程，并根据其心理物理和技术条件进行应用和勤奋，从而符合各自运动的规则和体育雇主的指示；
- b) 保持允许您参加合同所涵盖的体育比赛的身体条件；
- c) 接受从事体育运动所需的临床检查和治疗；
- d) 进行体育活动时遵守纪律和体育道德规则。

#### **第 73 条 报应**

1.体育雇佣合同中规定的因体育雇主所在竞技水平升高或降低而增加或减少报酬的条款有效。

2. 当报酬包含与所取得的体育成绩相对应的部分时，除非另有约定，否则该报酬被视为应得的报酬为取得这些成绩的下个月的报酬。

### **第六节 - 国内雇佣合同**

#### **第 74 条 家庭雇佣合同形式**

1. 家政工作合同必须按照行政权力持有人批准的具体规定，填写家政服务人员手册来签订。

2. 未填写前款所述的小册子并不会使合同无效。

3. 就上款而言，可以通过法律允许的一切方式提供合同存在及其条件的证据，假设提供家政服务的人和接受家政服务的人之间存在合同及其条件。

#### **第 75 条 家庭雇佣合同的形式**

- 1. 家庭雇佣合同可以全职或兼职形式签订。
- 2. 劳动合同必须是全日制的，包括住宿和膳食。
- 3. 签订全职雇佣合同的雇主必须确保尊重工人隐私的工作条件。
- 4. 家政工可以与其他雇主签订相同或不同性质的合同，只要工作时间不重叠。
- 5. 一旦与外籍家庭佣工在国外签订的雇佣合同终止，雇主必须为该工人返回原籍国提供条件。

#### **第 76 条 合同登记**

家庭工作合同必须在工人登记时向强制性社会保障管理实体登记。

### 第三章 法律劳动关系的内容

#### 第一节 - 双方的权力、权利和义务

##### 第 77 条 雇主的权力

1. 雇主的权力是：

- a) 指导其活动并组织生产要素的使用；
- b) 确保产量和生产力的逐步提高，以及公司的经济发展和社会责任；
- c) 根据所达到的发展水平组织工作，以获得高水平的有效性和盈利能力，同时考虑到工艺流程的特点以及工人的技术和专业资格；
- d) 根据工人的资格、能力和专业经验，定义并分配任务给工人；
- e) 制定劳动组织和纪律所必需的内部规章和其他指令和标准；
- f) 根据公司内部规定对员工进行评估；
- g) 出于特殊技术、组织或生产原因，调整工人的工作条件和任务；
- h) 确保劳动纪律并对工人行使纪律权力；
- i) 确保公司资产和正常工作活动所必需的其他资产得到尊重和保护；
- j) 确保有利于良好开展工作活动的工作环境。

2. 雇主的权力由雇主、管理层和公司各部门负责人直接行使。

##### 第 78 条 工作安排

组织工作的权力包括在与工人代表机构协商后依法确定公司各部门的营业期限和工作时间的权利。

##### 第 79 条 工作条件的变化

1. 工作条件和工人任务的改变必须尊重：

- a) 对工作时间、工作时间、薪酬制度、工人任务和工作场所的影响；
- b) 遵守法律规定的限制和规则。

2. 工人任务和工作场所的变化分别由第 127 条及以下条款规定。

3. 工作变动不会导致工人的法律和就业状况发生永久性和实质性的变化，除非是在职业发展意义上或在明确规定的情况和条件下。

##### 第 80 条 劳动纪律

1. 关于劳动纪律，雇主可以采取必要的预防性监视和控制措施，以核实劳动义务和职责的遵守情况。

2. 如有必要，雇主可以检查疾病和事故情况或其他证明缺勤的原因。

##### 第 81 条 雇主的职责

雇主的职责是：

- a) 根据各自的职业资格，确保工人拥有与该工作固有职能和任务相适应的职业类别和专业分类相对应的永久职业；
- b) 对待和尊重工人，并致力于提高他们的物质和文化水平；
- c) 提供适合开展工作活动的工作条件；
- d) 按时支付工资和其他应付款项；
- e) 促进公司内部良好的工作关系，并有助于创造和维持和谐积极的工作条件；
- f) 考虑工人对工作组织的批评、建议和建议，并向他们通报所做的决定；
- g) 促进和便利工人参与专业培训计划或行动；
- h) 严格采取工作场所安全、健康和卫生预防措施；
- i) 遵守有关组织和工会活动的法律规定；
- j) 不与其他雇主签订或遵守协议，以限制向其提供服务的工人的接纳；
- k) 不得雇用仍属于其他雇主员工的工人，否则可能会导致不公平竞争或侵犯商业秘密，否则将受到民事责任处罚；
- l) 遵守与组织和提供工作相关的所有其他法律义务。

##### 第 82 条 培训和专业发展

1. 专业培训旨在为工人提供理论和实践技能，以获得和提高他们履行工作固有职能的资格。

2. 职业发展旨在提高职业资格，让劳动者永久适应技术、工艺和工作条件的变化，以提高生产力和竞争力。

##### 第 83 条 工人权利

工人的权利是：

- a) 受到体贴、正直和尊严的对待；
- b) 拥有有效职业；
- c) 就业稳定性以及履行与您受聘工作类型内的技能和专业准备相适应的职能；
- d) 切实享受法律保障的日、周、年休息时间；
- e) 依法定期、准时领取工资和其他到期款项；
- f) 纳入专业培训计划；
- g) 具有工作安全、健康和卫生条件；
- h) 行使对工作条件和侵犯其权利的行为进行投诉和申诉的权利；
- i) 参加用人单位的社会活动；
- j) 在强制性社会保障体系中注册。

#### **第 84 条 工人的职责**

工人的职责是：

- a) 勤奋、热情地开展工作，为提高生产力以及商品和服务的质量做出贡献；
- b) 完成工作固有的任务；
- c) 遵守合法命令和指示；
- d) 勤奋、准时；
- e) 以礼貌和忠诚的方式尊重和对待工作场所的责任人、同事和其他使用者；
- f) 适当使用雇主提供的工具和材料来开展工作，包括个人和集体防护装备；
- g) 保护雇主的资产和生产成果免遭损坏、毁坏、丢失和挪用；
- h) 严格遵守工作中的安全、健康和卫生以及防火措施，并有助于避免可能危及自身、同事、第三方以及雇主、雇主的设施和材料的安全的风险；
- i) 保守职业秘密；
- j) 忠诚，不单独或代表他人与雇主竞争或谈判或工作；
- k) 不要在工作中心举行党派或宗教集会，潮流组织除外；
- l) 遵守法律或集体劳动协议规定的或雇主在其管理和组织权力范围内规定的其他义务；
- m) 参加雇主推动的培训计划。

#### **第 85 条 对工作自由的限制**

1. 劳动合同中限制或限制劳动者活动期限自劳动合同终止之日起不超过三年的条款在下列情况同时发生的情况下是合法的：
  - a) 将此类条款纳入书面雇佣合同或其附录中；
  - b) 其实施可能给用人单位造成实际损害，属于不正当竞争行为的；
  - c) 工人在限制或限制活动期间将获得补偿，补偿金额将在合同或附录中注明。
2. 只要以书面形式规定，受益于职业发展或高等教育课程的工人承诺继续为雇主服务，费用由雇主承担，这也是合法的。雇主有一定期限，只要该期限内的专业发展培训不超过一年，高等教育课程不超过三年。
3. 在前款的情况下，工人可以解除继续工作，并按照约定期限结束前剩余时间的比例向雇主报销所发生的费用。
4. 在雇主的活动期限或永久期限内雇用工人的雇主应对该工人造成的损失或未偿还的金额承担连带责任。

### **第二节 - 劳动纪律**

#### **第 86 条 纪律权力**

雇主对雇员拥有纪律处分权，并针对雇员的违纪行为行使该权力。

#### **第 87 条 纪律措施**

1. 对于劳动者有违纪行为的，用人单位可以根据情节轻重，采取下列纪律措施：
  - a) 口头劝告；
  - b) 登记警告；
  - c) 临时类别降级；
  - d) 临时减薪；
  - e) 停职并失去部分工资；
  - f) 纪律解雇。
2. 根据违规行为的严重程度，可以设定 1 至 6 个月的减薪措施，减薪幅度不得超过每月基本工资的 20%。
3. 每次违规停职并停薪不得超过 30 天，每个日历年不得超过 60 天。

4. 由于本条第 1 款 d) 款所述的减少或暂停而未支付给雇员的工资金额，由雇主存入社会保障账户，并注明“纪律措施”和工人的姓名以及工人和雇主对社会保障的缴款也必须适用于这些金额。

#### **第 88 条 纪律处分程序**

1. 未经事先与工人面谈，不得采取纪律措施，口头和录音警告除外。
2. 纪律程序的实施是雇主的责任，并可明确委托给与公司有联系或无关的人员。
3. 纪律程序始终以要求面谈开始，其中必须包括：
  - a) 详细描述工人被指控的事实；
  - b) 所指控事实的法律分类；
  - c) 面谈的日期、时间和地点；
  - d) 工人在面谈时可以由他信任的人以及最多三名证人陪同的信息，无论他们是否属于雇主的员工或他所属的工会。
4. 可以通过以下方式之一进行呼叫：
  - a) 将收据交付给工人；
  - b) 如果工人拒绝，则须有两名见证人签名；
  - c) 通过挂号信；
  - d) 员工的公司电子邮件地址。
5. 禁止对休假员工提起纪律处分。

#### **第 89 条 工人预防性停职**

1. 在被要求面谈时，如果工人在工作场所存在不便，雇主可以预防性地停职该工人，但不影响按时支付基本工资。
2. 如果工人是工会代表或工人代表机构的成员，则将停职通知通知其所属机构。

#### **第 90 条 面试**

1. 面谈必须在不少于 5 天且不超过 10 个工作日内进行，从接到电话之日起算，以便员工能够查阅流程并推断出他认为相关的要素澄清事实及其参与情况。
2. 在面谈期间，雇主和雇员可以分别由他们信任的人以及最多三名证人陪同，无论是否与雇主有联系。
3. 面谈时，雇主或其代表解释工人被指控的事实，并听取工人提出的解释和理由，以及协助他的人提出的论点。
4. 面谈时不得补充通知中未提及的对劳动者造成伤害的事实。
5. 面谈必须以书面形式进行，并在结束后立即由各方（包括证人）签名。
6. 如果工人错过了面谈，但他选择的人出席了，根据他提出的理由，面谈可以推迟 5 个工作日，并通过他的代表通知工人。
7. 如果雇员及其代表均未到场，并且雇员在接下来的 3 个工作日内也没有说明缺勤的理由，则雇主可以在此期限后立即决定采取相应的纪律措施。

#### **第 91 条 纪律处分的适用**

1. 自约谈之日起 3 个工作日或者 30 天后，纪律处分决定不能生效。
2. 所采取的措施应在决定作出后五天内通过第 88 条第 4 款所述的任何方式以书面形式通知雇员，并且该通知必须提及归因于雇员的事实以及这些措施的后果。事实、面试结果和最终决定。
3. 如果工人是工会代表或工人代表机构的成员，则向工人发出的通信副本将在同一时期内发送给工会或代表机构，后者必须在 10 个工作日内做出决定。

#### **第 92 条 纪律处分毕业**

1. 在确定纪律处分时，必须考虑和权衡违规行为的所有情况，考虑其严重性和后果、工人的犯罪程度、他的纪律历史以及所有加重或减轻其处罚的情况。责任。
2. 对于同一违规行为或在作出决定之前所实施的一系列违规行为，不得采取一项以上的纪律处分。

#### **第 93 条 事先考虑纪律处分**

本法第 91 条第 1 款规定的期限是指雇主或其代表根据本法第 91 条第 2 款的规定，对他认为构成违纪行为的事实进行反思，并对被指控的工人进行辩护。第九十一条，正确陈述事实、辩护、纪律历史以及与事实相关的与确定纪律措施有关的情况。

#### **第 94 条 纪律处分的执行**

1. 雇主采取的纪律处分措施在通知雇员后立即实施，除非立即执行会给工作安排带来严重不便，在这种情况下，可以推迟最多 30 天执行。
2. 前款最后部分的规定不适用于解雇的纪律处分，必须立即执行。

#### **第 95 条 惩戒措施登记及公示**

1. 除口头训诫外，所实施的纪律处分均记录在工人的个人档案中，并且在确定纪律处分记录时，应考虑五年前实施的所有措施。

2. 除口头谴责外，纪律处分可在雇主或工作中心内公布。

#### **第 96 条 投诉权**

1. 如果工人了解自己没有实施被指控的行为，并且所采取的措施不公平、无效或滥用，则他可以对纪律措施提出投诉。
2. 前款所述投诉必须在通知之日起 30 天内提出。

#### **第 97 条 滥用纪律权力**

1. 因员工有下列行为而采取的纪律处分：
  - a) 对工作条件和侵犯其权利的行为进行合法投诉；
  - b) 行使或成为行使工会代表职能或工人代表机构的候选人。
2. 对于滥用纪律处分的情况，雇员有权向主管机关提出申诉。

#### **第 98 条 滥用纪律权力的后果**

1. 有前款第一项第一、第二项所列情形，纪律处分属滥用行为的，用人单位将受到谴责：
  - a) 如果纪律措施是减薪或停职并部分丧失报酬，则赔偿相当于工人不再领取的工资百分比的五倍；
  - b) 如果纪律措施是解雇，则使工人复职，并支付他在复职之前不再领取的工资和其他补助金。
2. 如果根据前款 b) 款的规定，工人不希望复职，则雇主应根据第 309 条的规定对其进行赔偿，另加 5 倍基本工资。

#### **第 99 条 刑事责任与纪律责任并存**

纪律权力的行使并不损害雇主同时要求雇员因其过错行为所遭受的损失进行赔偿的权利，或者如果该行为被定性为犯罪，则可以提起刑事诉讼。

#### **第 100 条 重大责任**

1. 工人对设施、机器、设备、工具、运输工具或其他工作工具的损坏或毁坏，或对公司造成的任何其他物质损失（即由于违反第 f 款规定的义务）所承担的物质责任第 84 条）遵循以下规则：
  - a) 如果损坏是自愿造成的，则工人应对损坏以及由此造成的损失承担全部责任；
  - b) 如果损害是由多名工人自愿造成的，则他们的责任是连带的，雇主可以根据比例制度向其中任何或全部工人索赔全部损害，并且工人应承担赔偿责任全部损害并有权归还给共同责任方；
  - c) 如果损害是非自愿造成的，或者是由于委托给工人专用的工具、设备或工作用具丢失或放错地方造成的，或者是由于工人负责保管的金钱、货物或贵重物品丢失或放错地方造成的由于所履行的职能而负责，工人应对直接损害承担处罚，而不对紧急损害承担处罚；
  - d) 由于损害是由多名工人非自愿造成的，因此不存在连带责任，每个人都根据自己的过错、参与方式和程度承担责任，并承担与参与造成损害的所有工人同等程度的过错。
2. 发生前款 a)、b)、c) 款情况时，劳动者的责任以月工资为限，但下列情况除外，应当全额赔偿直接损害责任：
  - a) 工具、设备或用具或金钱、货物或贵重物品丢失或错放；
  - b) 因麻醉药品、精神药品的影响而造成的损害；
  - c) 如果发生交通事故，是由于超速、危险操作或一般情况下驾驶员的严重过错造成的。
3. 雇主与雇员之间就雇员所欠赔偿金额或所造成损害的修复方法达成的任何协议必须以书面形式生效。

#### **第 101 条 时效期限及届满**

1. 在没收罚金的情况下，第 88 条所述的纪律程序必须在雇主或具有纪律权限的上级意识到违纪行为及其涉嫌行为后 22 个工作日内开始。
2. 违纪行为自发生之日起一年后届满，但构成犯罪的，适用刑法规定的时效期限。

### **第三节 - 法规**

#### **第 102 条 内部监管**

1. 用人单位可以制定内部规章制度。
2. 前款规定必须符合以下规则：
  - a) 工作安排和劳动纪律；
  - b) 工作安全、健康和卫生；
  - c) 劳动绩效指标；
  - d) 薪酬制度；
  - e) 公司各部门或工作中心的开放时间；
  - f) 公司内部进出和流动控制、生产监视和控制的规则。
3. 雇员超过 50 人的雇主必须制定内部规章制度。

4、用人单位在起草内部规章的过程中，必须征求工人代表机构的意见，工人代表机构将在 20 个工作日内作出决定。

#### **第 103 条 信息和注册**

1. 当内部法规涉及绩效和纪律、薪酬制度、工作绩效或工作中的安全、健康和卫生时，雇主必须将相应的法规发送给劳动监察总局以供参考和登记。

2. 如果发现违规行为，劳动监察总局必须启动纠正机制。

#### **第 104 条 出版物**

1. 本规定一经批准，应在工作中心、工人经常光顾的地方公布或张贴，以便了解其内容。

2. 本规定自前项用人单位公布之日起三十日后生效。

#### **第 105 条 效率**

第 102 条中提到的雇主现行的法规和其他标准对雇主和工人具有约束力，并且根据第 84 条第 1) 款，他们必须遵守。

#### **第 106 条 无效性**

与法律、安哥拉加入的国际公约以及集体劳动协议相抵触的监管规定均属无效。

### **第四章 - 法律劳动关系的变更**

#### **第一节 - 修改法律劳动关系的方式**

##### **第 107 条 劳动合同变更方式**

有下列情形之一的，除当事人另有约定外，劳动合同可以变更：

- a) 公司或机构的转让；
- b) 企业集团内部员工的偶尔调动；
- c) 功能流动性；
- d) 类别变更；
- e) 工作交换；
- f) 地理流动性。

#### **第二节 - 公司或机构的转让**

##### **第 108 条 公司或机构转让的类型**

- 1. 公司或机构的转让是由于其法律地位的变化而发生的。
- 2. 通过转让、合并、分立、业务转让或法律允许的其他变更，可能会导致法律状况发生变化。

##### **第 109 条 对工人的信息义务**

- 1. 转让方必须将公司或机构的转让、转让的原因和日期、转让对工人的影响以及为他们设想的措施通知工人代表机构，或者如果没有的话，通知工人本人。
- 2. 必须在传输前至少 22 个工作日以书面形式向工人提供信息，或者在公司场所、更容易到达和可见的地方张贴通知。
- 3. 在上款规定的期限内，工人代表机构或工人代表机构缺席时，可以从发送者处获得有关发送过程的进一步说明。

##### **第 110 条 公司或机构转让的一般影响**

- 1. 用人单位法律状况发生变化，不构成合法劳动关系终止的理由。
- 2. 工人保持其工龄和类别，并继续执行前雇主承包的活动，新雇主可以在法律允许的范围内指派他们不同的职能。
- 3. 转让方因公司或机构转让之日存在的雇佣合同或雇佣关系而产生的权利和义务将转移给收购方，即使合法雇佣关系在转让前已终止。
- 4. 转让方与收购方对转让日前已存在的劳动合同或劳动关系所产生的义务承担连带责任。
- 5. 工人保留既得权利以及为前雇主服务接受培训的权利。
- 6. 公司、机构转让后 22 个工作日内，劳动者有权根据本法第 305 条规定，经事先通知解除劳动合同。

##### **第 111 条 缴纳社会保障债务的责任**

转让方和收购方对公司或机构转让之日存在的社会保障债务承担连带责任。

##### **第 112 条 公司转让或设立对集体劳动承包的影响**

- 1. 转让后，收购方按照与转让方规定相同的条件，维持集体协议约定的工作条件，直至期限结束，除非有充分证明的经济、技术或结构原因。
- 2. 在没有约定有效期的情况下，买方仍受集体劳动协议约定的工作条件的约束，直至另一集体协议生效或适用之日。

##### **第 113 条 信息义务**

- 1. 转让方必须将前述条款项下转让给收购方的所有权利和义务通知收购方。

2. 前款所述的未通知并不妨碍该权利或义务的转让,也不影响任何工人的权利,转让方应对收购方遭受的任何损害负责。

#### **第 114 条 与劳动监察总局沟通的义务**

在转移后 15 个工作日内,新雇主有义务在考虑到第 110 条第 2 款的规定的情况下,向劳动监察总局通报工人的命运,并提供适当的理由。

### **第三节 - 企业集团内的员工流动性**

#### **第 115 条 工人流动的概念**

员工流动性被理解为来自某一公司的员工在同一集团的另一家公司的指导下进行工作活动,并维持与第一家公司的合同关系。

#### **第 116 条 允许工人流动的材料假设**

1. 任何工人的流动性只有在累计遵守以下重要假设的情况下才有效:

- a) 相关工人通过无限期雇佣合同与派遣雇主联系在一起;
- b) 关联公司之间、简单参与或互惠参与的公司关系或集团关系中发生的流动,其形式为控制关系、平等合同构成的集团关系或从属合同构成的集团关系;
- c) 工人同意调动;
- d) 流动性不超过三年,期满后工人可以永久任职。

2. 在不影响非居民外国工人法律制度规定的情况下,持有定期雇佣合同的工人的流动性将该合同转换为无限期雇佣合同。

#### **第 117 条 工人流动的正式准入要求**

员工流动的有效性取决于相关公司之间签订的书面协议,该协议必须包含以下信息:

- a) 当事人的身份证明和住所、家庭住址或者总部;
- b) 工人的住所证明;
- c) 说明流动性的基本原理;
- d) 表明工人要进行的活动;
- e) 表明流动的开始日期和持续时间;
- f) 工人的同意声明。

#### **第 118 条 工作提供制度**

1. 在流动期间,工人在执行方法、地点、工作期限、工作安全 and 健康规则以及使用社会设施方面须遵守受调公司的内部规定。
2. 如果因与受调雇主有关的事实而中止雇佣合同,则中止流动性并返回原公司。

#### **第 119 条 报酬**

工人保留在调动公司获得报酬的权利,但如果调动公司的工人获得更高工作价值的同等报酬,则调动的工人有权获得该报酬。

#### **第 120 条 补贴和其他福利**

调动的工人有权享受假期和圣诞节奖金以及其他定期和定期福利,调动公司的员工有权根据调动时间的长短享受相同的工作。

#### **第 121 条 休假权**

工人不会因流动性而在享受其应得的假期时受到伤害。

#### **第 122 条 借调人员工龄**

在转让公司的工作时间计入资历、晋升和职业发展的目的,在转让公司的工作时间,员工不会因转让而遭受任何损失。

#### **第 123 条 行动不便**

1. 如果有正当理由,工人可以在得知上述事实后 30 天内,以书面形式向派遣雇主提出行动中断的情况,并说明相应的原因。
2. 就上款而言,未经工人同意而对先前规定的工作条件进行实质性修改构成特定正当理由。
3. 在收到通知后 7 日内,调动公司必须根据本法规定的条款和条件对工人进行重新分类。

#### **第 124 条 流动性的沧桑**

如果流动协议终止、受让实体消亡或受调活动停止,工人将根据本法返回转让方服务。

#### **第 125 条 选择权**

1. 工人在不满足物质或形式要求的情况下流动,使工人有权选择继续为调动者服务。
2. 选择继续为受让方服务的权利的行使必须通过与转让方和受让方公司的沟通方式进行,直至调动结束。

#### **第 126 条 受支配、从属或附属公司破产或解散**

1. 如果在工人流动期间,由于遵守《商业公司法》的规定,受控公司或下属公司宣布破产,或根据主导公司的决定解散,则该工人被视为并入受让方员工的有效框架,根据无限期雇佣合同制度以及他们在转让方工作所产生的资历。
2. 如果在员工偶尔调动期间,由于控股公司或管理公司的指示,受控公司或下属公司宣告破产,则被调动的员工将被视为并入公司的有效员工。受让人,根据无限期雇佣合同制度,并具有您在转让人工作所产生的资历。

3. 当一家公司直接或通过其他实体完全控制另一家公司，并且在由占主导地位的公司的管理层召集的股东大会上决定解散附属公司时，也会出现同样的情况。

#### **第四节 - 功能性活动**

##### **第 127 条 功能性行动许可要求**

用人单位行使管理职权时，可以责令劳动者履行其他职责，但累计符合下列条件的：

- a) 存在证明变更令合理的公司利益；
- b) 所要履行的职能不包括在合同活动中；
- c) 行使新职能是暂时的
- d) 无法实质性改变工人的法律和就业状况。

##### **第 128 条 行使新职能的制度**

1. 变更指令必须合理，包含管理依据，使雇主能够确定未包含在合同活动中或整合到不同职业类别中的职能的行使，并传达给雇员。
2. 行使新职能的时间不得超过 15 个月，除非是更换暂时缺勤的工人或双方同意延长该期限。
3. 如果新角色的待遇较差，则工人保留其先前获得的报酬和其他福利的权利，但如果新角色的待遇更优惠，则他有权享受新角色固有的待遇。
4. 除非另有约定，工人不获得与临时履行的职能相对应的类别。

#### **第五节 - 移至较低类别**

##### **第 129 条 转入较低类别的受理要求**

1. 只有在以下假设得到累积验证的情况下，工人才能更改为低于其被雇用或晋升的类别：
  - a) 公司或工人的紧急需要；
  - b) 工人的同意；
  - c) 当类别减少涉及工人报酬的减少时，应获得劳动监察总局的批准。
2. 如果由于公司的迫切需要而改变到较低的类别，一旦改变的原因消失，工人有权返回他被雇用或晋升的类别。
3. 未经工人同意，适用第 284 条及以下条款的规定。

#### **第六节 - 工作交流**

##### **第 130 条 适用于工作交换的法律制度**

1. 每当两名工人经双方同意并经雇主授权交换工作时，交换应以书面形式进行，并由工人和雇主签署。
2. 工人将获得与其所从事的工作相对应的工资，并遵守尊重他们的工作条件。

#### **第七节 - 地理流动性**

##### **第 131 条 允许变更工作场所的材料要求**

在下列情况下，雇主可以将工人暂时或永久转移到另一个工作场所：

- a) 出于技术、组织或生产原因，只要不会对工人造成严重伤害；
- b) 如果工人从事活动的场所全部或部分发生变化；
- c) 工作终止的情况。

##### **第 132 条 允许更换工作场所的正式要求**

1. 经适当证实的转移工作场所的决定必须至少提前 30 天通知受保护的工人。
2. 沟通必须以书面形式进行，并注明预计的转移期限。

##### **第 133 条 地域流动性下的工人权利**

1. 雇主必须承担雇员因增加的差旅费用和住所变更或临时调动的住宿而产生的费用。
2. 职工调动条件由双方协商确定，并保障职工家庭稳定及其他相关情况。
3. 工人声称雇主所援引的理由不存在，或者临时或最终改变工作场所的决定造成了相当大的损害，可以以与雇主有关的正当理由终止雇佣合同，但须满足以下条件：获得赔偿的权利，根据第 310 条计算。

##### **第 134 条 工会代表工作地点变更**

1. 当选为工人集体代表机构的雇员，只要征得其同意，可以调动到其他工作地点，但因工作单位消失或者全部或部分变更而导致调动的情况除外。工作活动。
2. 雇主必须至少提前 22 个工作日将工会代表的调动通知其所属单位。

#### **第五章 - 提供工作的条件**

## 第一节 - 工作中的安全、卫生和健康

### 第 135 条 雇主的一般义务

1. 除了本法，特别是第 81 条 h) 款规定的义务外，雇主在工作安全、卫生和健康方面的义务如下：

- a) 确保安全、卫生和健康条件，为工人提供良好的身体、环境和心理工作条件，遵守并执行适用的法律和监管标准以及主管实体发布的一般指示；
- b) 对您雇用的所有工人、更换工作或工作技术和流程、使用处理涉及风险的新物质或在缺勤后返回工作岗位的所有工人进行适当的工作安全、卫生和健康方面的实践培训超过六个月；
- c) 始终防止并保证工人不会受到物理、化学、生物、环境或任何其他条件或因素的作用或承受重物，而没有被警告其可能对健康造成的损害以及避免这些损害的方法；
- d) 必要时为工人提供个人防护装备，以尽可能合理地防止事故风险或对健康造成有害影响，防止没有个人防护装备的工人进入工作站；
- e) 适当注意工人对环境和工作条件提出的投诉和建议，并采取适当措施；
- f) 对违反工作安全、卫生和健康规则和指示的工人采取适当的纪律措施；
- g) 遵守适用于您的工作中有关安全、卫生和健康的所有其他法律规定。

2. 雇主必须组织工作中的安全、卫生和健康活动，使轮班工人受益于与其所从事工作性质相适应的保护水平。

### 第 136 条 雇主的具体义务

在不影响前条规定的义务的情况下，雇主还有以下义务：

- a) 在工作中心安装适合健康工作环境的卫生条件；
- b) 确保危险物质储存在安全条件下，并且工作中心设施内不会堆积垃圾、废物和废料；
- c) 确保在没有卫生站的工作中心配备急救箱，并配备适用法规要求的设备；
- d) 禁止在工作场所引入、分发或饮用酒精饮料。

### 第 137 条 雇主之间的合作

在同一工作场所同时开展活动的雇主必须在工作中的安全、卫生和健康保护以及各自规则的适用方面进行合作，且不影响每一方在保护安全方面的责任，其员工的卫生和健康。

## 第二节 - 工作中的健康

### 第 138 条 职业健康服务

职业健康服务可以由有需要、有足够的条件和设施的公司创建，其目的是：

- a) 确保提供急救；
- b) 确保根据工人所面临的风险以及与其健康相关的风险以及可能因工作或工作条件而产生的风险，对工人进行职业体检；
- c) 有助于使位置、技术和工作节奏适应人体生理学；
- d) 有助于建立和维持工人最高水平的身心健康；
- e) 根据职业健康标准和规则，促进工人的健康教育和行为标准的采用。

### 第 139 条 卫生岗

1. 根据官方卫生服务提供的支持，并根据工人面临的风险类型、公共医疗援助的可能性以及雇主的经济能力，雇主可能有义务联合命令负责劳工、卫生和部门管理的部长为他们的工人设立一个卫生站。

2. 卫生站的组织、运作和行动方式由法规确定，该法规还规定了官方卫生服务部门必须向其提供的支持。

### 第 140 条 体检

1. 工人的体检由卫生服务机构进行，不影响适用法规中规定的某些工种的特点所要求的检查和特殊护理。
2. 就前款规定而言，保健中心必须经过负责协调工作场所职业健康和安全体系的实体的认证。
3. 从事不健康或危险工作或处理、制造、包装或运输供人类消费的食品的工人以及夜间工人必须每年或在主管当局确定的时间进行体检，工人无需支付任何费用。
4. 当工人因健康原因不宜继续工作时，雇主必须将其调至与其健康状况相适应的工作。
5. 本条和法律其他规定中提到的体检可由雇主的医疗机构进行，但需得到官方机构的授权。

## 第三节 - 工作事故和职业病

### 第 141 条 工人及其家属的权利

1. 发生事故或者职业病的，劳动者有权依法获得因工事故或者职业病造成的损害赔偿。
2. 职工死亡时，其法定受益人家属有权要求赔偿损失。

### 第 142 条 雇主的直接义务

如果发生工作事故或职业病，雇主有以下义务：

- a) 为受伤或生病的工人提供急救，并为他提供足够的交通前往可以接受治疗的医疗中心或医院单位；
- b) 在导致无法工作的情况下，按照具体立法规定的期限和程序向主管当局报告工作事故或职业病；
- c) 调查工作事故或职业病的原因，以便采取预防措施。

#### **第 143 条 职业病**

1. 职业病列入《工伤事故和职业病法律制度》所附职业病编码索引，并根据其自身文凭条款进行规定。
2. 任何未列入前款所述职业病编码指数的身体伤害、功能障碍或疾病，只要证明它们是所进行的活动必然和直接后果，即可获得赔偿。

#### **第 144 条 安全的**

1. 雇主有义务根据具体立法为所有工人、学徒和实习生提供个人或团体保险，以预防工作事故和职业病的风险。
2. 用人单位不遵守前款规定或者不履行保险合同规定的义务的，除受到处罚外，还对职业事故的后果负直接责任以及发生的职业病。

#### **第 145 条 刑事责任**

在不损害前条第二款规定的民事责任的情况下，雇主对由于其严重过失而导致工人遭受工伤事故或职业病负刑事责任，即使受到本条中提到的保险的保护。同条 第 1 款，根据具体立法规定。

#### **第 146 条 工作意外预防委员会**

1. 雇用不少于本国立法规定的最低人数的工人或从事工伤事故和职业病高风险工作的雇主必须设立工伤事故预防委员会。
2. 职业事故预防委员会由工人和雇主代表组成，其目标如下：
  - a) 监督工作中安全、卫生和健康标准的遵守情况；
  - b) 调查工作事故原因；
  - c) 制定确保工作场所卫生的预防方法；
  - d) 支持雇主、管理者、工人、劳动监察总局和其他在这些领域有能力的当局应用和制定环境、安全、卫生和健康标准。

### **第四节 - 监督与控制**

#### **第 147 条 劳动监察总局的权限**

1. 劳动监察总局的部门负责根据适用的法律，控制和监督工作场所安全、卫生和健康标准的遵守情况，同时不影响法律赋予其他公共部门的权限。
2. 在行使控制和检查职能时，劳动监察总局的服务可由官方卫生部门的医疗专家或其他相关领域的专家陪同和协助。
3. 在不影响具体立法规定的情况下，在开设新的工作中心或安装新设备之前，应在开始日期前最多 15 天内向劳动监察总局通报。
4. 前款所称缺乏沟通，不影响工作中心的启动，但构成违规。

## **第六章 - 工作的组织和持续时间**

### **第一节 - 正常工作时间**

#### **第 148 条 正常工作期限**

1. 除法律规定的例外情况外，正常工作时间不得超过下列期限：
  - a) 每周 44 小时；
  - b) 每天 8 小时。
2. 如果雇主采用轮班、调整或可变工作时间、正在实施恢复计划、或者工作是间歇性的或只是存在的，则正常每周工作时间可延长至 54 小时。
3. 日常正常工作时间可延长：
  - a) 如果工作是间歇性的或简单的，雇主将正常的每周工作时间集中在连续五天，则每天最多 9 小时；
  - b) 如果工作是间歇性的或简单的，雇主采用调整或可变的工作时间，或者制定了恢复计划，则每天最多 10 小时。
4. 在特别疲惫不堪的条件下进行工作的活动中，每日和每周正常工作时间的最高限额可根据集体劳动协议或作为行政权力持有者的共和国总统的具体文凭而减少。或危险或对工人的健康构成风险。
5. 减少正常工作时间上限不会导致工人报酬的减少或对工人不利的工作条件的改变。

### **第二节 - 工作日程**

#### **第 149 条 工作时间的能力和准备**

1. 雇主负责规定工作时间。

2. 雇主在制定工作时间时，必须尊重正常工作时间以及公司和服务的营业期限的法律制度。
3. 雇主在制定工作时间表时还必须：
  - a) 考虑保护工人安全、卫生和健康的不要求；
  - b) 促进职业活动与家庭生活的协调；
  - c) 鼓励学校和技术专业培训。
4. 本条第 2 款所指的营业期限包括企业每天可以开展活动的期限。

#### **第 150 条 咨询义务**

必须提前征求工人代表机构的意见，在 15 天内就工作时间的定义、安排及其变更提出意见。

#### **第 151 条 工作时间图**

1. 用人单位根据适用的法律规定和工作惯例制定工作时间表，其中必须包含以下内容：
  - a) 公司名称或雇主名称；
  - b) 进行的活动；
  - c) 时间表所涉及的总部和工作地点；
  - d) 经营期的开始和结束，以及公司、机构或经济单位关闭或暂停经营的日期（如适用）；
  - e) 正常工作时间的开始和结束时间，表明休息时间间隔；
  - f) 每周强制性休息日和每周额外休息日；
  - g) 适用的集体劳动法规文书（如有）。
2. 如果工作时间表是轮班制或由不同时间表工作的工人组成的团队，则地图必须描述不同的现有时间表，并且雇主必须拥有每个班次或团队中包含的工人的最新记录。

#### **第 152 条 确定时间表**

工作时间地图的副本必须在其生效前至少 15 天张贴在工作中心、工人清晰可见且易于接近的地方。

#### **第 153 条 工作时间变更**

1. 如果工作时间已与雇员单独商定，构成雇佣合同的一部分，则相应条款只能经双方同意才能更改。
2. 如果劳动合同中未包含该时间表，雇主可以根据公司利益，事先与工人代表机构协商，单方面更改。
3. 工作时间变更，适用第一百五十条规定。
4. 任何涉及雇员费用增加的变动，雇员均有权获得相当于其基本工资 20% 的补偿。

### **第三节 - 工作时间豁免**

#### **第 154 条 豁免工作时间的条件**

1. 在不影响第 148 条规定的每周限制的情况下，有下列情况的工人可以免除工作时间：
  - a) 行使管理和领导职务、监督、信任或支持这些职务的职能；
  - b) 远程办公和其他在工作中心之外正常履行职责、不受上级直接控制的情况；
  - c) 从事因其性质而只能在工作时间以外进行的工作。
2. 前款所指的协议必须包含在工人的个人档案中。

#### **第 155 条 工作时间豁免限制**

1. 免除工作时间的工人有权享受每周休息日、公共假期以及每周额外休息一天或半天。
2. 经协议免除工作时间的工人，平均每天工作时间不超过 10 小时，并有权在日常工作时间内休息和用餐 1 小时。

#### **第 156 条 豁免工作时间登记**

雇主必须保存豁免制度下工作时间的最新记录。

#### **第 157 条 免除工作时间的报酬**

1. 经双方协议或集体劳动协议，可对免工时工人制定额外报酬。
2. 工作时间豁免期满后，不再支付前款规定的额外报酬。

### **第四节 - 特殊工作时间制度**

#### **第一分节 - 方式**

#### **第 158 条 特殊工作时间**

1. 以下情况视为特殊工作时间：
  - a) 轮班工作安排；
  - b) 非全日制工作时间；
  - c) 工作时间视情况而定；

- d) 交替工作时间;
  - e) 学生工的工作时间;
  - f) 为有家庭责任的工人提供灵活的工作时间;
  - g) 具体立法规定的其他特殊时间表。
2. 双方可以通过集体或个人协议, 制定具有工作时间性质的时间表, 以从活动暂停、调整工作和可变工作中恢复, 只要尊重正常工作时间。

## 第二分节 - 轮班工作安排

### 第 159 条 对轮班工作的理解

轮班工作被认为是任何团队合作的组织, 其中工人以连续或不连续的轮换顺序依次从事相同的工作, 并且可以在给定的几天或几周内的不同时间执行工作。

### 第 160 条 轮班组织

1. 当公司或机构的营业时间超过每日工作时间的最长期限时, 必须组织不同的工人小组, 通过部分重叠或连续的时间表, 确保工作全面进行。
2. 轮班可以是固定的, 也可以是轮班的, 必须尽可能根据工人表达的兴趣和偏好进行组织。
3. 轮班是指工人因所有预定班次中提供的工作而受到时间变化的影响, 而不存在这些变化的班次是固定的。
4. 实行三班制时, 必须轮班, 其中一班为夜班, 其余两班为白班。

### 第 161 条 轮班时间长度

1. 每班工作时间不得超过正常工作时间的上限, 轮班情况下每天不得超过八小时。
2. 轮班制时, 休息和进餐时间为 30 分钟, 因工作性质不得缺勤的, 用人单位应当为其创造必要的条件。这个目的..
3. 因活动性质无法遵守本条第一款规定时, 可按照第一百四十八条第二款规定延长每周工作时间。

### 第 162 条 轮班工资

1. 轮班制工作的工人有权获得相当于基本工资 20% 的额外报酬。
2. 上款规定的报酬包括夜间工作的额外工资, 并对工人因工作时间和休息时间而受到的影响进行补偿。
3. 如果工作时间为两班制、固定或轮班, 或部分重叠或抵消的工作时间, 则无需支付额外报酬, 除非双方协议或集体劳动协议另有规定。

### 第 163 条 换班

轮换或换班只能在工人每周休息日之后进行。

## 第三分节 - 兼职工作时间表

### 第 164 条 了解兼职工作

兼职工作被认为是任何持续时间短于正常工作时间的工作。

### 第 165 条 非全日制工作的法律制度

1. 在兼职工作中, 雇员每天正常工作时间最多 5 小时, 正常夜间工作时间最多 4 小时。
2. 使用兼职工作须经双方书面同意, 并必须包含以下强制性内容:
  - a) 当事人的身份证明、住所或总部及签名;
  - b) 标明每天和每周的正常工作时间, 并与全职工作进行比较。
3. 如果合同不是以书面形式签订的, 或者没有提及前一编号的 b) 款, 则推定合同是在全职基础上签订的。
4. 必须优先雇用有家庭责任、工作能力较弱或正在接受教育的工人。
5. 非全日制工人享有与全日制工人相同的权利和义务以及工作条件, 并始终遵守与所从事工作的报酬相称的原则。

### 第 166 条 改变兼职工作的持续时间

1. 通过与雇主签订书面协议, 兼职工人可以开始全职工作, 反之亦然, 可以永久或在指定期限内开始全职工作。
2. 在前款所述的情况下, 工人将其意图通知雇主, 雇主必须在通知后最多 20 天内做出决定。
3. 当从全职工作过渡到兼职工作一段时间后, 该期限过后, 工人有权恢复全职工作。

### 第 167 条 兼职工作授权

1. 希望兼职工作的工人必须提前 30 天向雇主提出书面请求。
2. 雇主仅可基于公司运营的迫切需要或无法更换该工人(如果该工人是不可或缺的)而拒绝该请求。
3. 在收到请求后 20 天内, 雇主必须以书面形式向雇员传达其决定。
4. 如果拒绝请求, 雇主必须说明拒绝的理由, 雇员可以在收到后 5 天内提出书面投诉, 雇主有责任在最长期限内作出答复 15 天。

#### 第四分节 - 可用性 工作时间

##### 第 168 条 可用性制度的概念

可用性制度被认为是这样一种制度，即工人在正常工作时间之外，必须在工作场所内外，在一段时间内由雇主支配，以满足特殊需要。不可预见的事件。

##### 第 169 条 可用性制度的可接受性

可用性制度可以在向社区提供永久服务的工作中心实行，出于技术原因，必须保持所述中心或设施运作的规律性和正常性。

##### 第 170 条 可用性制度下工作的法律制度

1. 除监管文件或集体劳动协议规定的特殊规定外，可用性制度应遵守以下规则：

- a) 根据至少提前一周确定的时间表将工人分配到可用性制度；
  - b) 无法安排工人连续几天有空；
  - c) 可用时间不得超过日常工作正常时间；
  - d) 无法留在工作中心场所的工人有义务告知雇主其所在位置，以便能够被要求立即开始特殊工作规定；
  - e) 如果工人留在工作场所，雇主有义务为此创造条件。
2. 工人有权在其上班期间获得基本工资额外报酬，即 20%。
3. 如果在可用期间工人被要求从事正常工作，则视为因不可抗力而加班，并照此支付报酬。

#### 第五分节 - 交替工作时间

##### 第 171 条 交替工作时间的概念

轮流工作时间被认为是一种制度，由最多四个星期的有效工作时间和随后相等的休息时间组成。

##### 第 172 条 轮换工作的法律制度

前条所称工作制度，遵循下列规则：

- a) 往返工作中心的时间包含在休息时间内；
- b) 有效工作期间的周休息日、周加休日和节假日为正常工作日，其享受转入以后的休息时间；
- c) 年假期间属于休息期，只要休息期不少于连续 15 天，不影响假期和圣诞节奖金的支付；
- d) 正常工作时间可以达到每天 12 小时的限制，其中包括两次每次 30 分钟的休息时间，只要是轮班制且工人不能缺勤，则视为工作时间。
- e) 如果由于这种工作制度，超出了按每周 44 小时计算的年度工作时间，减去正常假期和强制性假期，超出的时间将被视为加班，并照此支付报酬。

#### 第六分节 - 学生工工作时间

##### 第 173 条 学生工人制度

1. 学生工身份由双方协议确定。
2. 维持该身份的条件是获得根据特定文凭规定的条款得到正式证明的学术成就。
3. 学生工的工作时间必须进行调整，以允许前往教育机构、上课和参加考试。
4. 如果无法适用前款规定，工人有权豁免进行测试。
5. 工作时间实行轮班制的，学生工优先选择与其专业资格和上课情况相适应的工作。
6. 除不可抗力原因外，学生工没有义务在上课时间或评估考试期间加班、轮流工作或轮流工作。

##### 第 174 条 学生工报酬

学生工的报酬与工作时间成正比，经双方同意，可以确定另一个数值。

#### 第七分节 - 为有家庭责任的工人提供灵活的工作安排

##### 第 175 条 有家庭责任的工人的概念

有家庭责任的工人被认为是有五岁以下孩子的工人，或者无论年龄大小，有身体残疾或被证明患有慢性疾病的孩子或父母，并与他们一起住在公共房间和食宿的工人。

##### 第 176 条 有家庭责任的工人的权利

有家庭责任的工人有权实行弹性工作时间，该权利可由父母一方或双方共同行使。

##### 第 177 条 制定灵活的工作时间

1. 弹性工作时间是指劳动者可以在一定范围内选择每日正常工作时间的起止时间。
2. 弹性工作时间必须：
  - a) 包含一到两段时间的强制上班，持续时间等于正常每日工作时间的一半；
  - b) 标明日常正常工作的开始和结束时间，各持续时间不少于日常正常工作时间的三分之一，必要时可缩短该时间，以使时间表

包含在操作期间内；

c) 规定休息时间不超过两小时。

3. 采用弹性工作时间的工人最多可以连续工作六小时，每天最多工作十小时，并且必须平均每四个星期完成相应的正常每周工作时间。

#### **第 178 条 弹性工作时间授权**

1. 希望实行弹性工作时间的工人必须提前 30 天以书面形式向雇主提出要求，并提供以下信息：

a) 在适用的限度内注明预计的最后期限；

b) 声明未成年人与他/她生活在共同的生活和居住安排中，并且父母另一方从事专业活动，但同时不灵活工作，或者被阻止或完全禁止行使父母权力；

c) 证明与他们共同居住和就餐的患有身体残疾或已证实患有慢性疾病的儿童或父母的健康状况的报告。

2. 如果工人是不可或缺的，雇主只能基于工作中心运作的迫切需要或无法更换工人的情况下拒绝该请求。

3. 在收到请求后 20 天内，雇主必须以书面形式向雇员传达其决定。

4. 如果拒绝请求，雇主必须说明拒绝的理由，雇员可以在收到后 5 天内提出书面投诉，雇主有责任在最长期限内作出答复 15 天。

### **第五节 - 夜班**

#### **第 179 条 对夜班工作的认识**

夜间工作被认为是在一天晚上 8:00 至次日早上 6:00 之间进行的工作。

#### **第 180 条 夜班工人的工作时间**

1. 夜班工人每天正常工作时间不能超过 8 小时。

2. 夜间工作被视为每天正常夜间工作至少 3 个小时的工作。

3. 第 1 款的规定不适用：

a) 免除工作时间的工人；

b) 由于不可抗力或为了防止或修复因事故或即将发生事故的风险而对公司或其生存能力造成严重损害而需要提供加班时；

c) 需要确保服务或生产连续性的活动。

#### **第 181 条 夜班工人防护**

1. 雇主必须确保夜班工人在开始工作前进行免费且保密的职业健康检查，以评估其是否适合工作。

2. 在活动期间，雇主必须确保每年进行一次体检，具体时间由职业健康服务机构或劳动监察总局决定。

3. 雇主必须在开始活动之前、每六个月以及工作条件发生变化时对工人活动固有的风险进行评估，主要考虑到他们的身体和精神状况。

#### **第 182 条 夜间工作报酬**

1. 夜间工作的雇员有权获得基本工资 20% 的额外报酬。

2. 根据集体劳动协议，夜间工作的额外报酬可以通过相应减少夜班工作时间来代替，但这种减少不会对所从事的活动造成不便。

### **第六节 - 非凡的工作**

#### **第 183 条 加班的概念**

1. 加班工作被认为是在正常工作时间之外进行的工作。

2. 下列情况不属于加班：

a) 工人在正常工作日进行的工作不受工作时间限制；

b) 从之前的活动暂停中恢复过来所进行的工作；

c) 在工作时间以外进行的专业培训；

d) 为补偿缺勤而进行的工作，由雇员主动进行，但须经雇主批准，且不超过第 185 条第 1 款规定的每日限额。

#### **第 184 条 提供加班的条件**

1. 只有在合理的服务需要时才可以提供加班。

2. 以下构成合理需求，即：

a) 预防或消除任何事故、自然灾害或其他不可抗力情况造成的后果；

b) 组装、维护或修理因关闭而给公司造成损失或对社区造成干扰的设备和装置；

c) 临时发生的工作量异常，不能证明根据定期合同雇用工人是合理的；

d) 在上一个工作周期结束时，更换在各自工作周期开始时未到场的工人；

e) 易变质产品的移动、改造或制造；

- f) 进行必须在工作中心开放时间之外进行的准备工作或补充工作;
  - g) 在向公众销售和提供个人服务或具有普遍利益的场所中, 延长工作期限, 最多可延长关闭后 30 分钟, 以完成正在进行的交易或服务, 以进行清理、整理和准备场所下一个开放期间的活动。
3. 加班的规定必须由用人单位事先明确确定, 否则不需支付加班费。
  4. 必须尽可能提前告知工人需要加班的情况, 并且不得在开始工作之前的休息时间或休息和用餐时间开始之后, 除非在各分段中提到的情况本条第 2 款的 a)、d)和 g)。
  5. 如果符合本条规定的要求, 则必须强制规定加班。
  6. 只要提出合理理由并明确要求, 工人有权免除加班。
  7. 不得要求夜间工作的工人加班, 但本条第 2 款 a)和 d)款所述情况除外。

#### **第 185 条 加班时间限制**

1. 加班应当遵守下列规定:
  - a) 每个正常工作日 2 小时;
  - b) 每月工作 40 小时;
  - c) 每年 200 小时。
2. 前条第 2 款 a)和 d)款所述情况的加班不受本条第 1 款规定的限制。
3. 上一条第 2 款 b)、c)、e)、f) 和 g) 项所述情况下的加班限制, 只有在获得工人同意并获得监察局事先批准的情况下才能超过应雇主的要求, 制定《一般劳动法》。
4. 如果自提出请求之日起五个工作日内雇主未收到任何决定通知, 则本条第 3 款所述请求视为已获批准。

#### **第 186 条 加班补偿休息**

1. 工人因加班而无法享受第 190 条规定的每日休息时间, 有权享受相当于其错过的休息时间的带薪补休, 并在下一个工作日补休。
2. 在每周强制休息日加班的工人有权在下一个工作日享受带薪补休。
3. 如果由于下班应接替工作的工人意外缺勤而在每周强制性休息日加班, 并且加班时间不超过 2 小时, 则适用本条第二款的规定。

#### **第 187 条 加班记录**

1. 用人单位必须有加班记录, 记录每个工人加班的开始和结束时间。
2. 工人必须在加班后立即或在 72 小时内办理上款所述的登记, 如果不是由工人本人办理的话。
3. 总加班时间通过工资单按月计算。
4. 加班记录由负责劳动行政管理的部委以具体模式批准。
5. 违反前款规定的, 劳动者每天加班有权获得相当于两小时加班费的报酬。

#### **第 188 条 报酬**

1. 每加班一小时, 需额外支付工资, 每月最多不超过 30 小时, 相当于正常工作时间值的 50%。
2. 超过前款规定的加班时间, 按每小时加收 75%的工资。
3. 前款规定的额外付款是对工人所欠的其他额外付款(即第 182 条第 1 款规定的额外付款)的补充。
4. 支付加班费的目的:
  - a) 不考虑短于 15 分钟的时间;
  - b) 15 分钟至 44 分钟的部分时间按半小时计算;
  - c) 45 至 60 分钟的时间部分被视为一小时。
5. 就加班工资而言, 每周额外休息一天或半天视为正常工作日。

## **第七章 - 工作中断**

### **第一节 - 用餐和休息**

#### **第 189 条 用餐及休息时间**

1. 正常工作时间内, 保证每位员工的用餐和休息时间不少于 45 分钟, 不多于 90 分钟。
2. 如果工作中心有为工人提供膳食的食堂, 则休息时间为 45 分钟, 否则为 1 个半小时, 除非与工人代表机构另有约定。
3. 集体劳动协议可以规定两小时以上的休息时间和用餐时间, 以及其他休息时间的频率和持续时间。

#### **第 190 条 每日休息**

保证工人在每日工作结束和第二天工作开始之间享有每日休息的权利, 该休息时间不得少于 10 小时, 法律规定的例外情况除

外。

## **第二节 - 每周休息和每周补充休息**

### **第 191 条 每周休息的权利**

1. 保障每位工人每周享有一整天休息的权利。
2. 只要有可能和要求，雇主必须为同一家庭的工人提供每周同一天的休息时间。

### **第 192 条 每周休息日**

1. 每周休息日通常为星期日。
2. 特殊情况下，每周休息一天的活动或公司不得在星期日休息，以及获准在星期日以外的其他日子休息的活动或公司。
3. 除前款规定的情况外，工人的每周休息日也可以不再与星期日重合：
  - a) 为保证服务连续性、不可中断所必需的；
  - b) 卫生、健康和清洁服务或负责其他准备或补充任务的人员，这些任务必须其他工人休息日或设备和装置不活动时进行；
  - c) 警卫、监视和礼宾服务。
4. 连续工作时间不得超过 6 天，特殊工作时间规定的除外。

### **第 193 条 每周休息时长**

1. 每周休息时间不能少于连续 24 小时，并且一般从分配的同一休息日的 00:00 开始。
2. 轮班工作的，每周休息时间从工作时间或轮班结束后计算，必须持续 24 小时。

### **第 194 条 工作报酬**

每周休息日进行的工作，按与工作时间相对应的金额支付报酬，另加同等金额的 75%，如果工作持续时间短于该时间段，则始终保证至少 3 小时的报酬。

### **第 195 条 每周额外休息的权利**

1. 保障每位工人每周额外休息的权利。
2. 考虑因每周工作安排在 5 天半工作中分配而产生的半天休息或因适用第 148 条第 3 款 a) 项的规定而产生的休息一天每周补充休息。
3. 如果可能，每周额外休息时间必须紧接在每周休息日之前或之后。

### **第 196 条 工作条件和后果**

1. 每周休息日和不属于正常工作时间的每周半天或额外休息日的工作仅可在第 184 条所述情况下进行。
2. 在每周休息日进行的工作使工人有权在下周强制享受半天或一整天的补偿性休息，具体取决于工作时间是否少于 4 小时或相等达到或大于此限制。

## **第三节 - 假期、积分公差以及家庭日和元旦前夕**

### **第 197 条 节假日中断工作**

1. 保障劳动者在公共假期不进行工作活动的权利。
2. 根据第 192 条第 3 款，前款规定不适用于连续雇佣制度下的活动和公司。
3. 在允许加班的情况下，也可以在节假日工作。

### **第 198 条 点公差**

1. 保障工人在病假期间或病假期间不从事工作活动的权利，且不损失报酬。
2. 根据第 192 条第 3 款，前款规定不适用于连续雇佣制度下的活动或公司。
3. 病假当天也可以进行工作活动，  
允许使用加班的情况，适用第 184 条、第 187 条、第 188 条的规定。

### **第 199 条 家庭日和除夕夜**

1. 保证工人在 12 月 24 日和 12 月 31 日分别在家庭日和元旦中午 12:30 中断工作活动。
2. 根据第 192 条第 3 款，前款规定不适用于连续雇用的活动或雇主。

### **第 200 条 报酬**

1. 节假日、病假以及家庭日和除夕夜的前一天被视为正常工作日，以便获得工资，工人有权获得相应的付款。
2. 出于官方认可的重大原因，在假期进行的工作将获得比正常工资增加 1 天以上的奖励，并且工人还可以享受 1 天的补偿性休息，并可在以下 3 天内享受天。
3. 就上一段而言，不考虑轮班工作。

## **第四节 - 假期**

### **第 201 条 休假权**

1. 工人每年有权享受一段带薪休假。
2. 休假权与上一日历年完成的工作有关，并于每年 1 月 1 日到期。
3. 入学当年的休假权利可以在完成六个月的有效工作后享受，并且享受必须与工作时间成正比。

#### 第 202 条 休假权的目的

休假权旨在为工人提供从工作造成的劳损中恢复身心的条件，并为他们提供充分的个人空闲、融入家庭生活以及参与社会和文化条件。

#### 第 203 条 休假权利的保障

休假权是不可放弃的，除本法明确规定的情况外，即使应雇员的要求或同意、单方面协议或行为，任何经济补偿或其他补偿也不能取代休假权的有效享有与雇主相反的方向无效。

#### 第 204 条 期间

1. 每年休假时间为 22 个工作日，不包括每周休息日、额外休息日和节假日。
2. 与入职当年相关的假期相当于每个完整工作月两个工作日，最少为六个工作日。
3. 如果由于与雇员有关的事实而在该权利所涉及的年份中终止了雇佣合同，则适用相同的休假期限计算方法和相同的最低限额。
4. 在确定已完成的工作月份时，应计算实际工作天数以及有权获得报酬的合理缺勤天数和育儿假天数。

#### 第 205 条 劳动合同中的固定期限假期

1. 签订固定期限劳动合同的劳动者，合同初次期限或续签期限不超过一年的，有权享受相当于每个完整工作月两个工作日的假期，最多不得超过 22 个工作日/天。
2. 前款所述假期可由合同结束时支付的相应报酬代替。
3. 服务满月的确定，适用第 204 条第 4 款的规定。

#### 第 206 条 假期计划

1. 每个工作中心（包括所有工人）必须制定假期计划，注明相应假期的开始和结束日期。
2. 休假时间的安排必须尽可能由雇主和工人协商确定，如果无法达成协议，则由雇主决定。
3. 用人单位在组织休假计划时，在考虑工作中心运营需要的同时，还必须考虑劳动者利益的相关方面。
4. 假期计划在每年 1 月 31 日之前张贴在工作中心，并且只要当年有工人休假，假期计划就会一直张贴在工作中心。
5. 雇主可以授权同一专业类别的工人交换假期的开始时间或期限。

#### 第 207 条 享受假期

1. 假期必须在假期到期的日历年内进行，但如果工人提出要求，则可以将假期全部或部分安排在下一年第一季度。不会因累积或当年未休假而造成任何不便。
2. 只要公司的经济需要证明合理，出于与雇主有关的原因而完全或部分停止工作中心活动，就可以考虑获得休假权利。

#### 第 208 条 假期累积

根据工人和雇主的协议，允许累积假期两到三年，前提是在第一年他们至少享有同年到期的 10 个完整工作日。

#### 第 209 条 因与雇主相关的原因更改休假时间

1. 因公司或工作中心运转的迫切需要，需要推迟或暂停享受规定假期的，必须赔偿劳动者因此而发生的费用和物质损失。推迟或暂停的情况。
2. 假期的中断必须留出工人有权享受的假期的一半。
3. 如果在事先通知的情况下终止合法雇佣关系，雇主可以更改假期安排，并可以确定假期在终止之前进行。

#### 第 210 条 因与员工相关的原因更改休假时间

1. 当工人因生病、遵守法律义务或其他不可归咎于他的事实而暂时不能这样做时，只要将此情况告知雇主，假期就不会开始，或者一旦开始，已暂停。
2. 在上款提到的情况下，休假在障碍结束后进行，直至预定期限的剩余时间，并且与未休假天数相对应的期限必须通过协议安排，否则，由雇主。
3. 如果由于雇员的残疾而完全或部分无法休假，雇员有权获得与未休假期间相应的报酬，或享受到下一年第一季度之前的报酬，并且，无论如何，都要获得相应的补贴。
4. 员工在假期期间患病，适用本法第 221 条规定。

#### 第 211 条 假期工资（如果合法雇佣关系暂停）

如果在放假之前，由于不可归咎于工人的原因，合法雇佣关系被中止，并且因此他直到下一年第一季度末才可以放假，则应计和未放的假期将按相应的报酬。

#### 第 212 条 合法雇佣关系终止时的假期工资

1. 如果合法雇佣关系因任何原因终止，工人有权获得应计和未休假期的报酬。
2. 在不影响前款规定的情况下，您有权获得与休假期间相对应的报酬，该休假期间从 1 月 1 日起至终止之日止，每服务满一个月，按两个工作日休假计算。
3. 合法劳动关系终止时，休假期满前，不适用前款规定，但劳动者有权领取按每休假两个工作日计算的期间相应的报酬。从入职之日到合同终止之日所进行的工作月份。

#### **第 213 条 薪酬和假期奖金**

1. 工人在假期期间的工资等于基本工资加上技术和可用性补贴。
2. 除非双方另有约定，节假日期间不发放交通费、伙食费以及任何其他不利于工作执行的津贴。
3. 假期薪酬和奖金最迟在相应期间开始前 15 天支付。

#### **第 214 条 侵犯休假权**

当雇主在法律或合同范围之外阻止工人享受前几条规定的假期时，工人将获得与未享受的假期相应的双倍报酬作为补偿，并且必须将错过的假期延长至次年第一季度末。

#### **第 215 条 假期期间开展另一项活动**

1. 工人在假期期间不得进行任何其他从属有偿活动，除非他/她在放假前已经进行过该活动。
2. 违反前款规定的，在不影响劳动者可能承担的纪律责任的情况下，用人单位有权追回相应假期的工资和相应的津贴。
3. 出于前款规定的目的，雇主可以在随后的每个工资期间对薪酬进行折扣，最高可达六分之一。

### **第五节 - 无薪假、培训假和陪产假**

#### **第 216 条 停薪留职**

1. 应雇员的要求，雇主可以批准无薪休假，决定中必须明确规定无薪休假的期限。
2. 休假期间按照工龄计算，工人有权在休假结束后恢复工作。
3. 就休假权而言，如果无薪休假持续时间少于或等于 30 天，则视为有效工作时间。
4. 休假时间超过 30 天的，在合法劳动关系中止的情况下，适用第 204 条第 3 款的规定确定休假期限。
5. 如果公司最终关闭或集体解雇工人，雇佣合同自动终止，但无薪休假的工人有权按照与其他工人相同的条件保留其职位，除非双方同意否则。

#### **第 217 条 培训许可证**

1. 根据雇员至少提前 30 天的请求，雇主可以授权使用 60 天或以上的无薪休假，以参加由雇员负责在安哥拉或国外提供的技术或文化培训课程。专业培训机构或强化专业课程或类似课程。
2. 在以下情况下，雇主可以拒绝休假：
  - a) 在过去 24 个月内，该工人已接受过用于同一目的的足够的专业培训或执照；
  - b) 劳动者在公司工作不满三年；
  - c) 工人不遵守第 1 款规定的与雇主沟通的最后期限；
  - d) 工人担任管理、领导、管理或合格角色，并且在休假期间无论是由公司工人还是通过定期合同都无法充分填补该职位；
  - e) 工人数量少于 20 人的公司或工作中心不得更换该工人。

#### **第 218 条 陪产假**

1. 保证所有工人在即将或实际生育孩子时享有 1 天休假的权利，且不扣除工资。
2. 工人还有权额外享受 7 个工作日的无薪假期，连续或插补。
3. 在不影响前款规定的情况下，在下列情况下，父亲也有权在其新生儿的母亲休产假期间代替其母亲：
  - a) 证明新生儿母亲在身体或精神上无行为能力，只要这种情况持续存在；
  - b) 您的新生儿的母亲去世。
4. 前款所指的替代意味着工人有权享受其新生儿的母亲有权享受的产妇福利，如果在替代之日尚未支付的话。
5. 代替父母丧失工作能力或死亡而负责照顾新生儿的工人也有权享受育儿假，并享受本条第 3 款和第 4 款规定的津贴。

### **第六节 - 缺勤**

#### **第 219 条 缺乏的概念**

1. 缺勤是指员工在日常正常工作期间缺席工作场所。
2. 当缺勤持续时间短于员工每日正常工作时间时，将缺勤时间相加，确定缺勤天数。
3. 如果一周中不同日期的工作时间不等长，则缺勤日被视为与正常每日工作时间的平均持续时间相对应的 1 天。
4. 当缺勤导致工资损失时，雇主可以从缺勤当月的工资中扣除缺勤时间，即使缺勤时间少于 1 天。

#### **第 220 条 缺勤类型**

1. 缺勤可以是正当的，也可以是无正当理由的。
2. 经雇主批准的缺勤以及第 222 条及以下条款规定的缺勤是正当的，未经雇主批准的缺勤是无正当理由的缺勤，以及工人不遵守下条规定的义务的缺勤。

#### 第 221 条 请求缺席并说明缺勤理由

1. 工人必须至少提前一周向雇主提出缺勤的需要、相应的原因和预计缺勤的持续时间，并在当时出示可能已发送给雇主的通知、请求或传票。他她。
2. 如果在工作开始前一周内得知需要缺勤，则必须立即提出前一编号中提到的请求，并出示所提到的文件（如果适用）。
3. 如果缺勤是不可预见的，必须尽快通知雇主，但必须在返回工作岗位之前通知。
4. 工人有义务提供缺勤理由的证明。
5. 如果工人生病，则应根据具体立法规定的条款，通过医院机构或保健中心的声明或可由医生核实的医疗证明来提供证明。
6. 如果员工就缺勤理由作出虚假陈述，将构成纪律违规。

#### 第 222 条 合理缺勤

1. 请假原因如下：
  - a) 工人的婚姻，前提是缺勤时间不超过连续 8 个日历日；
  - b) 工人家庭成员死亡，但在以下条款规定的限度内；
  - c) 遵守在第 224 条规定的条件和限制下，在正常工作期间必须履行的法律或军事义务；
  - d) 根据 173 条和第 225 条的规定，提供学生工所需的证据；
  - e) 参加雇主授权的培训、提高、资格或专业再培训课程；
  - f) 由于非工人自身原因而无法提供工作，即发生普通事故、普通疾病或在家庭成员生病或发生事故时，需要在规定的时间内向其提供紧急援助第 226 条规定了限制；
  - g) 代表国家、公司参加文化、体育活动或者参加第 227 条规定的正式比赛；
  - h) 在第 228 条规定的限度内，作为工会代表或工人代表机构成员，在工会中行使管理职能时采取必要和紧急的行动；
  - i) 在第 229 条规定的范围内进行产前和产后咨询或后续咨询；
  - j) 雇员作为候选人参加主管机构批准的大选或地方选举；
  - k) 直系亲属或兄弟姐妹的婚姻，持续时间不超过一天。
2. 因本条第 1 款 a) 至 i) 款所列原因缺勤的，按照前款和以下各条规定的限额领取报酬。
3. 如果雇员援引前款中未包含但他认为合理的理由，雇主可以批准缺勤。
4. 根据上一编号的条款授权的缺勤是带薪还是不带薪，由雇主在授权行为中确定，但如果没有确定，则将获得带薪。
5. 因本条第 1 款 b)、e) 和 g) 款所述原因缺勤，如果缺勤时间超过 30 个日历日，则将导致合法雇佣关系的中止，并适用以下规定：各自的政权。
6. 合理缺勤始终计入员工的资历。

#### 第 223 条 因死亡缺勤

1. 因家庭成员死亡而缺勤有以下限制：
  - a) 如果配偶或民事伴侣死亡，或者父母、子女、兄弟姐妹和其他家庭成员死亡，则为连续或插补的 8 个工作日；
  - b) 祖父母、孙子女、叔叔、表兄弟姐妹、侄子、姻亲、女婿、儿媳死亡的，3 个工作日。
2. 如果葬礼在远离工作地点的地方举行，工人还有权获得无薪旅行所需的时间。
3. 工人也有权缺勤参加任何人的葬礼，只要他能证明他的缺席是必要的，报酬的支付由雇主自行决定。
4. 工人可以因本条第 1 款 a) 和 b) 项以外的人员死亡而请求缺勤，并由雇主自行决定是否支付报酬。

#### 第 224 条 因履行义务而缺勤

1. 因法定义务缺勤的，用人单位有义务支付相应缺勤工资，每月最多两天，但每年不得超过 8 天。
2. 具有同等法律权力的司法、军事、警察或其他当局有权确定工人的出面情况，或者工人必须在其面前做出能够证明缺席合理性的法律义务，有义务向工人提供适当的手段和手段向雇主提交的详细证据，特别是出庭地点、日期和时间。

#### 第 225 条 缺席学校考试

如果学生工人制度在学校出勤和考试当天不适用，雇主不得反对雇员缺勤，并且雇主必须通过证据证明缺勤的合理性。

#### 第 226 条 因事故、疾病或援助而缺勤

1. 因第 222 条第 1 款 f) 款所述原因而无法提供工作的，雇主将支付 6 个月的工资，并有权从管理强制性社会保护的实体处退还，具体条款如下：具体文凭中有规定。
2. 如果定期合同结束后疾病仍然存在，则根据本条前款规定支付工资的义务于定期合同结束之日终止。

3. 如果配偶、父母和 18 岁以下的子女生病或发生意外，因需要向家庭成员提供紧急援助而缺勤，最多可获得 8 个工作日的补偿每年。

4. 应雇员的要求，前款规定的限制可以延长，延长期间造成的缺勤将不获补偿。

#### **第 227 条 缺席文化或体育活动**

缺席参加官方性质的文化或体育活动以及相应的准备活动，如果此类活动必须在正常工作时间内进行，则应遵守以下规则：

a) 强制遵守第 221 条第 1 款和第 224 条第 2 款的规定；

b) 雇主在每个日历年最多八个工作日的缺勤补偿。

#### **第 228 条 因工会活动或工人代表缺勤**

1. 因执行第 222 条第 1 款 h) 项所述的必要和紧急行为而缺勤的，在以下限额内获得报酬：

a) 每月四个工作日，用于行使工会执行机构成员的职能；

b) 每位工会代表或工人代表机构的每位成员每月四或五个小时，具体取决于工作中心是否有 200 名或更多隶属于相应工会的工人，在第一种情况下，或者第二个有多达 200 名或更多工人。

2. 为了取代第 221 条第 1 款至第 4 款的规定，前款 a) 款中提到的缺勤必须由工会管理层提前 1 天向雇主发出书面通知，至少或者，如果这是不可能的，在缺席开始后的 2 天内，指明经理需要履行其职责的日期和期限，而不提及要采取的行动。

3. 工会代表和工人代表机构成员在行使本条第 1 款 b) 项所述权利时，必须至少提前五天通知雇主。

4. 超过本条第 1 款 a) 款规定的缺勤是合理的，只要通知雇主即可，但没有报酬。

#### **第 229 条 因产前产后咨询而缺席**

在怀孕期间和产后 12（十二）个月内，工人及其配偶有权每月享受 1（一）天的医疗救助和监护服务，且不损失工资。

#### **第 230 条 无故缺勤的影响**

无故缺勤会产生以下累积影响：

a) 报酬损失；

b) 违反纪律，只要每月超过 3 天或每年超过 12 天，或者无论数量多少，都会造成工人已知的严重损失或风险。

## **第八章 - 重视工人的工作、绩效评估、报酬和其他经济和社会权利**

### **第一节 - 一般原则**

#### **第 231 条 重视工作**

工作的价值是整个组织可持续发展和根据本法规定的原则规范经济活动的根本保证。

#### **第 232 条 重视工作的原则**

工作的价值必须遵循以下原则，假设如下：

a) 普遍性 — 适用于受本法管辖的所有工人的横向制度；

b) 简单性 — 所有雇主和工人都必须理解和使用的系统，无论其经济活动、学术和专业培训的水平和领域如何；

c) 透明度 — 工人管理中清晰简明的标准和规则体系；

d) 认可 — 保证公平区分绩效并促进基于优点和卓越的职业发展；

e) 动机 — 对员工内在和外在动机的看法；

f) 一体化 — 促进人力资本一体化管理的指标，有助于绩效管理与薪酬、激励、招聘、选拔、培训和职业发展政策之间的衔接；

g) 问责制 — 建立个人对实现团队成果的成功和失败负责的文化的强化系统。

### **第二节 - 工人绩效评估制度**

#### **第 233 条 绩效评估**

雇主以透明的目标推动绩效评估流程，并事先在公司内部法规中披露。

#### **第 234 条 绩效评估工具**

雇主必须通过对目标和具体目标的持续监控，促进基于竞争性导向的绩效评估工具的构建，以促进卓越性和所提供服务的品质。

### **第三节 - 报酬**

#### **第 235 条 薪酬理念**

1. 报酬是雇主为换取工人提供的工作而向工人提供的一系列经济利益。

2. 薪酬包括基本工资以及直接或间接以现金支付的所有其他福利和补助，无论其面额和计算方法如何。

3. 经双方同意，福利或报酬补助可以实物支付。

4. 下列行为不构成报酬：

a) 雇主对工人的辅助义务，旨在补偿或补偿工人因提供工作而产生的费用，例如旅行和设施津贴、强制提供住宿和其他相同性

质的费用；

b) 表现良好的奖金；

c) 家庭津贴和所有其他社会保障福利和补贴或其由雇主支付的补充。

5. 除非另有证明，否则假定工人定期和定期从雇主处获得的所有经济利益均构成报酬的一部分。

#### 第 236 条 薪资类型

1. 工资可以是固定的、可变的或混合的。

2. 工资是固定的或固定的，是对一定时期内所进行的工作给予报酬，而不考虑所取得的成果。

3. 当工资根据相关时期所取得的成果对所进行的工作进行报酬时，工资是可变的或收入。

4. 当只满足工人在所考虑的时期内完成工作的结果而不考虑执行时间时，可变工资可以采取计件工资或佣金工资的形式；当满足工作时间时，可以采取任务工资的形式。有义务确保在有关期间取得一定成果的工作期限。

5. 工资由确定部分和可变部分组成时为混合工资。

6. 雇主根据第七十九条规定调整劳动收入指标和其他确定生产率的基础的，可以采用可变或混合工资制度，以鼓励提高生产率水平。

#### 第 237 条 不歧视

1. 雇主必须确保工人在从事相同工作或同等复杂程度的工作时享有同等报酬，不得有任何歧视。

2. 必须按照男女相同的标准确定不同的薪酬要素。

3. 薪酬的类别、评价、分级和晋升以及其他组成部分必须按照男女平等的标准确定。

4. 当工人因无法控制的原因而无法开展活动时，他保留获得工资、补贴和额外福利的权利。

5. 当工资变动时，各自的计算基数必须保证正常工作的工人获得与同等能力同时从事类似工作的工人相同的工资数额。

6. 当由于雇主原因导致工作表现下降时，浮动工资工人有权获得正常工资。

7. 要确定工人的小时工资值，使用公式： $S/H = (S_m \times 12) / (52s \times H_s)$ ，其中  $S/h$  表示小时工资值， $S_m$  表示每月基本工资，12 是一年中的月份数，52s 是一年中的工作周数， $H_s$  是正常的每周工作时间。

8. 在本条第 6 款所述情况下，用于支付假期薪酬和计算报酬和补偿的正常工资被认为是根据过去 12 个月所领取的福利计算的月平均工资。工作或合同期限内（如果较短）。

9. 当实际收到的薪酬福利总体上且按年度计算比法律或适用的集体协议规定的福利更有利于雇员时，即可获得补偿。

#### 第 238 条 年薪补助

1. 所有工人在有效服务的每一年都享有以下权利：

a) 至少底薪的 50% 作为假期奖金，在假期前 15 天或根据个人雇佣合同或集体雇佣协议的规定支付；

b) 至少底薪的 50% 作为圣诞节奖金。

2. 本条第 1 款规定的百分比可以通过雇佣协议或个人雇佣合同更改为更高的值。

3. 在发放奖金时，因参加工作之日、中止或者终止合法劳动关系而尚未提供有效服务满一年的职工，有权领取上述报酬补助金按与完整工作月数成比例的价值计算。

#### 第 239 条 薪酬信息

1. 劳动者上岗前，用人单位必须以适当且易于理解的方式告知劳动者其报酬条件。

2. 前款规定也适用于因法律、集体协议、职业发展或雇主自身做法而改变薪酬条件的情况。

#### 第 240 条 减薪

1. 除法律、集体协议或雇佣合同明确规定的情况外，工人缺勤期间不支付工资。

2. 扣除金额的计算，适用第 237 条第 7 款规定的公式。

### 第四节 - 全国最低工资

#### 第 241 条 制定全国最低工资标准

1. 国家最低工资由具有行政权力的共和国总统定期制定。

2. 在制定国家最低工资之前，应与雇主协会和工人协会的代表进行协商。

3. 制定全国最低工资标准时，必须考虑以下因素：

a) 全国居民消费价格指数、工资和社会保障福利总体水平以及其他社会群体相对生活水平的演变和趋势；

b) 调节经济因素，即实现和保持高水平的就业和工作、生产力水平和经济发展的需要；

c) 工人的生活质量。

### 第五节 - 工资支付

#### 第 242 条 付款方式

1. 工资必须以现金支付，经工人同意，可以以其他性质分期支付部分工资。
2. 工资中的非现金部分（如有）不能超过工资总额的 50%。

#### **第 243 条 货币部分的支付**

1. 工资的货币部分以本国货币支付，可以是现金、银行支票、邮政汇票、存款或根据雇员的指令进行的银行转账。
2. 除前款规定的例外情况外，禁止以代金券、代币、优惠券、账户积分、债务报表或任何其他形式替代货币支付的形式支付工资。
3. 工资的货币部分直接支付给工人或其书面指定的人，工人有处置工资的自由，雇主不能以任何方式限制这种自由。
4. 雇主不得以任何方式强迫劳动者偿还债务，也不得在劳动者债权人在场的情况下支付工资。

#### **第 244 条 非现金部分的支付**

1. 工资中的非现金部分（如适用）必须用于满足工人或其家庭的个人需要。
2. 只要工人在付款日期前 15 天通知雇主他希望仅以现金支付工资，工资的非现金部分就会被相应的价值取代。
3. 禁止使用非法产品或违反公序良俗的产品支付工资。

#### **第 245 条 付款期限**

1. 支付工资的义务在一定且相等的期限内到期，除以下数字规定外，这些期限为月、两周或周，并且必须准时支付，直至该期限的最后一个工作日。它指的是，在正常工作时间内。
2. 受雇从事短期任务的按小时或日工资支付的工人，在工作结束后领取工资。
3. 按件或按任务计酬的，在完成每个计件或任务后支付报酬。
4. 如果劳动合同终止，则无论其职称如何，工资、补偿金和其他应付工人的款项均在终止后三天内支付。
5. 如果对应付金额的确定存在争议，主管法院可根据雇主在争议发生后五天内提出的请求，授权临时扣留超出雇主承认的数额的金额，或者，就基本工资而言，是指超过自上一期间证明已支付的计算值的部分，基于用于确定这一点的计算。
6. 除本条第 1 款和第 4 款规定外，在发薪日缺勤的工人可以在随后的任何一天的正常工作时间内提取所欠的款项。

#### **第 246 条 付款地点**

1. 除非另有约定，工资必须在工人工作地点支付，如果雇主位于工作地点附近，则必须在雇主的支付服务处支付。
2. 一旦同意不同地点支付工资，有效服务时间将被视为员工前往该地点所花费的时间。
3. 销售酒精饮料的场所、赌场或娱乐中心不得支付工资，但向上述场所的工人支付工资的除外。
4. 在条件允许的情况下，工资必须通过银行系统支付。

#### **第 247 条 付款文件**

1. 工资支付由雇员签署的收据证明，或者，如果雇员不识字，则由他选择的两名见证人签署指纹，或者如果雇主使用集体工资支付单，则由雇员或见证人在收据上签名证明。与您对应的部分。
2. 收据或集体工资支付表必须标明雇主、工人的全名、社会保障受益人号码、支付期间、支付金额明细、所有折扣和扣除，以及支付的净额总额。
3. 在付款时或之前，如果根据第 243 条第 1 款允许的方法之一进行付款，则向工人提供收据副本，或者如果根据这些方法之一进行付款或使用集体工资支付表，包含上一个号码中所需的所有参考信息的付款单。
4. 如果劳动者在时效期限届满之前向雇主投诉不支付工资，并且雇主除不可抗力的情况外没有出示收据或集体工资单，则不可避免地推定不支付工资。与索赔金额有关的表。
5. 在没有计算其他福利或补助金的金额的情况下，假定这些金额与工人的基本工资有关。

### **第六节 - 薪酬和工资折扣**

#### **第 248 条 合法折扣**

1. 禁止雇主在应得工资中抵消其对雇员的索偿，或进行任何折扣或扣除，但以下数字和条款规定的情况除外。
2. 雇主必须从工资中扣除有利于国家、社会保障或法律、法院判决或法院批准的协议确定的其他实体的款项。
3. 根据雇员的书面要求，雇主必须从工资中扣除雇员作为会员的合法工会的缴款金额。
4. 雇主可以从工资中扣除雇员要求的、赊购的商品或服务的价值，以及雇员书面要求的其他费用，只要这些费用不属于雇员的一部分。根据第 242 条第 1 款的规定，工资的
5. 雇主发放的贷款的偿还也可以从工资中扣除。
6. 雇主根据工人书面要求提供的预付款和其他津贴也从工资中扣除，但不得超过三份基本工资的数额。
7. 本条第四款至第六款规定的扣除额合计不得超过净工资的 25%。

#### **第 249 条 禁止折扣**

在任何情况下，旨在保证雇主及其代表或中间人获得或维持就业的直接或间接付款的折扣或扣除不得从工资中支付。

## **第 250 条 无效条款和条款**

1. 集体协议或雇佣合同中允许除第 248 条规定之外的任何折扣或扣除或提高扣除限额的条款无效。
2. 违反本节规定从工资中扣除的金额应按法定利率计算利息，主管法院可将利息增加至两倍，自应支付之日起计算，并可在支付后一年内提出索赔。合同结束。

## **第七节 - 薪资保障**

### **第 251 条 破产时的工资保障**

1. 在雇主破产的情况下，工人的工资福利或补偿优先于雇主的任何其他债权，包括向国家或社会保障提出的债权，并享有动产和房地产特权，但在以下限度内：
  - a) 法律或集体劳动协议规定的最低限额，对于工资支付，在破产程序启动前六个月内到期；
  - b) 根据法律条款计算的价值限额，在赔偿的情况下，应在破产程序开始前三个月支付；
  - c) 对于在本条 a) 和 b) 款规定的时间之前到期的工资支付或赔偿，如果相应的法律诉讼是在破产程序启动之前提起的，则法律规定的限额。
2. 前款所提及的信贷，如果得到承认，应全额清偿，或者，如果资产不足以保证所有工人的全部信贷，则在其他债权人得到清偿之前，通过分配资产的价值。
3. 不符合本条第 1 款规定要求的工人的信用必须在破产程序中索取，如果得到承认，则必须根据民法和民事程序进行分级和支付。
4. 当本条第 1 款所指的信贷由机构或工资保障基金担保和支付时，该信贷将取代本条第 2 款赋予工人的权利。

### **第 252 条 工资扣押**

1. 在相当于国家最低工资标准的数额以内，不得扣押工资。
2. 超过法定最低工资的部分，可以按相应价值的 25% 扣押工资，同样的扣押限额也适用于工人的其他福利和工资补贴或补偿。
3. 如果扣押是为了保证工人及其家庭的赡养费或援助债务，主管法院可以将前款规定的限额设定为最高 50%。

### **第 253 条 合同期内工资减免**

1. 劳动者在合法劳动关系存续期间，无异议、无保留地签署工资集体支付收据或者公告的，不视为放弃支付全部或者部分工资、其他福利和福利。根据法律或惯例规定应付的工资补贴，以及任何信用余额的表达式或您所认购的任何其他同等表达方式均不适用。
2. 拖欠劳动者工资金额的交易协议有效。

### **第 254 条 禁止工资转移**

1. 工人放弃领取工资的权利或规定免费提供工作或根据任何不确定的事实来支付工资的规定均属无效。
2. 雇员不得转让其工资抵免，无论是无偿还是有偿。

### **第 255 条 工资积分的规定**

1. 工资、其他福利和补贴或补偿的抵免将在相应权利到期之日起两年内到期，或从合同终止之日起一年后到期。
2. 但是，时效期间暂停：
  - a) 雇主书面承认该信用及其价值；
  - b) 发出索赔信用证的法律诉讼传票；
  - c) 发出调停或调解通知。

## **第八节 - 社会文化效益**

### **第 256 条 自助餐厅、自助餐厅和厨房**

企业在合理的情况下，可以根据经济条件设立食堂、食堂或者厨房，用于销售产品或者提供餐食。

### **第 257 条 对转移工人的支持**

1. 劳动者在常住地以外的地方受聘的，双方必须就劳动者及其家属在新居住地定居的条件达成一致。
2. 第 1 款规定的支持可以经双方书面协议以金钱补偿的形式提供。
3. 就本条第一款而言，工人的家庭是指配偶或伴侣以及与其经常居住的家庭成员。

### **第 258 条 工人返回**

1. 根据上条第一款规定，被解雇的工人有权在合法雇佣关系建立之日或终止时返回惯常居住地。
2. 这项权利涵盖陪伴您或与您团聚的家庭成员，以及他们的个人使用的物品和物品。
3. 如果工人在合同签订后两周内不打算返回，除非另有约定，前款规定的权利将终止。
4. 雇员的返回权对于雇主也是强制性的：
  - a) 如果工人由于事故或疾病而无法执行其工作，无论是长期还是暂时的，在后一种情况下，应在获得医疗许可后立即进行；

- b) 如果雇佣合同无效、在执行期间因任何原因到期或因非雇员的任何其他原因终止；
  - c) 因劳动者原因导致劳动合同无效的，退货费用由用人单位和劳动者分别按 40%和 60%的比例分担。
5. 劳工或其随行家属死亡时，依前条规定，雇主有责任归还死者遗骸。

## **第九节 - 工人的社会和文化促进**

### **第 259 条 一般原则**

1. 雇主与当局合作制定公共政策，以促进社会和文化促进以及工人的身体发展。
2. 除本法其他规定规定的义务外，雇主必须尽可能执行以下条款规定的政策，积极与主管官方机构以及工会和工人代表机构合作。

### **第 260 条 工人社会设施**

企业根据自身经济能力、规模和工作组织条件，设置和维护适宜的场所，供职工休息、社交、休闲，提高职工文化水平和身体素质。

### **第 261 条 运输**

雇主可以使用自己的方式或与第三方签订的服务来确保将工人运送到工作中心。

### **第 262 条 文化体育推广**

1. 雇主尽可能促进工人旨在保护和传播民族文化的举措，即创建戏剧、音乐和舞蹈团体以及促进工人的文化。
2. 雇主还提倡、支持和鼓励员工开展体育运动和发展体育文化的活动。

### **第 263 条 社会基金**

1. 雇主可以设立社会基金，用于向工人提供社会援助或具体立法规定的其他补充性社会保护机制。
2. 经集体劳动协议或经劳动者同意，可以从劳动者工资的一定比例中扣除并拨入社会基金。

## **第九章 - 合法劳动关系的中止**

### **第一节 - 一般规定**

#### **第 264 条 概念**

当由于不可归责于工人或雇主的事实而暂时无法提供工作时，合法雇佣关系将被中止。

#### **第 265 条 暂停的影响**

1. 在中止期间，除非另有明确规定，有效提供工作所固有的合法劳动关系各方的权利和义务停止，但仍保持尊重、忠诚和保密的义务。
2. 在停职期间，由于与雇主有关的事实，雇员可以为另一雇主从事有偿职业活动。
3. 停职期间计入职工工龄，职工保留继续任职的权利。
4. 然而，当确定障碍确实存在时，雇佣合同到期，合法雇佣关系也终止。
5. 如果雇佣合同是固定期限的，中止并不妨碍其因期限届满或因事件而终止。
6. 合同的中止不影响休假权利，休假时间被视为有效工作时间。

#### **第 266 条 工人介绍**

1. 一旦停工原因结束，工人必须在 5 个工作日内向雇主提出按照先前条件恢复工作，否则合同将被终止。
2. 前款规定的向雇主提交的截止日期，如果是服兵役或类似情况，则延长至 12 个工作日；如果是其他导致持续时间不短的障碍的情况，则延长至 6 个工作日。超过 12 个月..
3. 上班时，工人向雇主提交证明障碍停止日期的文件。
4. 雇员一到岗，雇主就有义务立即将其安排到其工作岗位或同等岗位。

### **第二节 - 因与雇员有关的事实而中止合同**

#### **第 267 条 导致暂停的事件**

以下情况被视为提供工作的障碍，但不可归咎于工人：

- a) 提供兵役或替代民事服务；
- b) 职业或常见事故或疾病；
- c) 产假；
- d) 通过选举在国家或地方机构中担任公职；
- e) 预防性拘留；
- f) 全职行使工会职能；
- g) 因雇主未受到伤害且不尊重工作规定的犯罪而被判处最高一年的监禁；

- h) 其他暂时不可抗力导致无法提供工作的情况；
- i) 雇员作为候选人参加大选或地方选举，从主管机构批准候选人资格算起。

#### **第 268 条 停职对工人的影响**

1. 中止合同意味着经核实丧失领取工资的权利，但不影响第 226 条第 1 款有关疾病或普通事故的规定。
2. 获得雇主提供的住宿和医疗援助的权利有效期为 3 个月，除非双方另有书面约定。
3. 第 204 条第 3 款的规定适用于本节规定的关于休假权的中止的效果。

#### **第 269 条 工人更换**

雇主认为适当时，得依第十四条第二项规定聘用其他劳工，以履行被中止契约之劳工之职务，其契约期限为固定期间，但期限不定。

### **第三节 - 因与雇主有关的原因而中止合同**

#### **第 270 条 产生悬浮的原因**

当雇主由于以下原因暂时无法或免除接受公司或工作中心全部或部分工人的工作时，就会因与雇主有关的事实而中止雇佣合同：

- a) 验证周期性原因、暂时性的经济或技术原因；
- b) 灾难、事故和其他不可抗力的情况，例如能源或原材料供应中断，需要暂时关闭工作中心或暂时减少工作活动；
- c) 因工程、设备安装或主管当局的决定而暂时关闭企业；
- d) 法律规定预见和规定的其他情况。

#### **第 271 条 与雇主有关的停职的程序**

前条规定的情形，按照下列规定：

- a) 在暂停工作规定开始前 15 个工作日内，向总劳动监察局、工作中心地区的就业中心和工人代表机构通报其发生情况和原因，除非有前条 b) 款所述情形的；
- b) 当企业在六个月内没有恢复营业时，雇主可以根据劳动监察总局的授权，宣布合同因到期而终止，并支付根据第 308 条计算的工人赔偿金；
- c) 在通知工人合同期满后的三天内，向总劳动监察局和就业中心通报合同期满情况，表明已向工人支付或提供了本项所述的补偿。 b) 这个数量的工人。

#### **第 272 条 障碍的终止**

一旦障碍消失，雇主必须在工作中心公布返回工作日期的信息，并通过适当方式通知合同被暂停的工人恢复工作，从本通知发出之日起计算提交截止日期。第 266 条所述。

#### **第 273 条 入学优先**

自合同期满之日起一年内，根据第 271 条 b) 款的规定，合同期满的工人可优先进入工作中心或公司填补其合格的空缺职位。。

## **第十章 - 合法劳动关系的终止**

### **第一节 - 一般规定**

#### **第 274 条 工作稳定性**

1. 劳动者有工作稳定的权利，终止劳动关系的理由仅限于本法规定的情形。
2. 劳动合同可以通过以下方式终止：

- a) 到期；
- b) 撤销；
- c) 决议。

#### **第 275 条 工作证明**

1. 雇佣合同终止时，无论何种原因和形式，雇主有义务向雇员提供工作证明，注明开始工作和终止合同的日期、期间履行的职能的性质或职能。合同期限和工人的专业资格。
2. 工作证明不能包含任何其他参考资料，除非工人要求，只要它只是对工人专业素质的评估。

#### **第 276 条 归还工作仪器**

劳动合同终止后，劳动者必须将属于用人单位的工作器具及其他物品返还给用人单位，否则将承担民事责任。

### **第二节 - 合同到期**

#### **第 277 条 基础知识**

1. 有下列情形之一的，合同终止：
  - a) 工人死亡；

- b) 工人永久、完全或部分丧失工作能力，使其无法继续工作超过 12 个月；
  - c) 根据强制性社会保护立法让工人退休；
  - d) 在法律规定的情况下，工人被最终且不可上诉地判处一年以上监禁，或无论刑期长短；
  - e) 死亡、完全或永久残疾或雇主退休，导致公司关闭或活动停止；
  - f) 雇主破产并丧失其法人资格；
  - g) 偶然事件或不可抗力导致绝对不可能维持合法劳动关系或接受工作。
2. 只要机构或公司继续开展活动，就不会出现期满，在这种情况下，适用第 110 条第 3 款和第 4 款以及第 113 条的规定。

#### **第 278 条 赔偿**

1. 因上条 e) 款所述原因导致合同到期时，工人有权获得根据第 307 条计算的补偿。
2. 因前条 d) 款和 g) 款所述原因而终止合同时，就赔偿而言，只要雇主无法履行合同，则与前款规定的情况相同。接收工作。

#### **第 279 条 因破产而到期**

1. 如果司法宣布破产，并且只要机构或公司没有最终关闭，雇佣合同就会到期，因为工人行使职能不再是各自运营所必需的，适用第 1 款的规定上一篇文章 1。
2. 只要机构或公司继续运营，破产管理人就有义务向继续工作的工人履行自提起诉讼以来已到期的工资义务。

### **第三节 - 撤销**

#### **第 280 条 经双方同意终止合同**

1. 经双方同意，双方可以随时以书面形式终止雇佣合同，并由双方签字，否则将受到无效处罚。
2. 协议必须明确双方当事人的身份，并包含明确的合同终止声明、终止生效日期和庆祝日期，双方可以确立不违反法律的其他效力。
3. 本协议一式两份，双方各执一份。
4. 如果协议中规定了有利于工人的任何补偿，则必须说明相应付款的日期，并理解它不包括在终止之日存在的有利于工人的积分，也不包括那些补偿。因终止而到期的赔偿，除非在确定赔偿的协议中有明确相反的规定。

### **第四节 - 解决**

#### **第一分节 终止**

##### **第一组 由雇主倡议**

##### **细分 I 一般原则**

#### **第 281 条 正当理由**

纪律解雇只有在正当理由、员工有严重违纪行为或者出现客观可证实的原因导致合法劳动关系无法维持的情况下，才能有效决定。

##### **细分 II 因主观原因被解雇**

#### **第 282 条 正义事业的基本原则**

员工的下列违纪行为构成纪律解雇的正当理由：

- a) 无故缺勤，只要超过每月 3 天或每年 12 天，或者无论次数多少，只要给公司造成严重损失或风险
- b) 每月无正当理由不遵守工作时间 5 次以上
- c) 严重或屡次不服从上级以及负责公司或工作中心组织和运作的人员的合法命令和指示
- d) 多次对履行分配给他的职位或职能固有的义务缺乏兴趣
- e) 侵犯公司员工、雇主及其代表或上级的人身安全、荣誉和尊严
- f) 严重违纪，扰乱工作中心的组织和运作
- g) 在公司内或履行工作期间实施的盗窃、盗用信任、欺诈和其他欺诈行为
- h) 违反职业秘密或生产秘密等失信行为，给公司造成严重损失的
- i) 故意或严重过失对设施、设备和工作器具或生产造成损害，并导致生产过程减少或中断或对公司造成严重损害
- j) 以既定目标和平常收入水平为参考，工作收入持续减少
- k) 与工作或公司资产和利益相关的主动或被动腐败
- l) 酗酒或吸毒对工作产生负面影响
- m) 不遵守职业安全、卫生和健康规则和说明
- n) 性骚扰

#### **第 283 条 防止解雇的特殊保护**

1. 以下人员受到免遭解雇的特别保护：

- a) 两年内在合法行使工会活动中履行或曾经履行过工会领袖、工会代表或工人代表机构成员职能的工人；

- b) 生育保护制度涵盖的妇女；
  - c) 现行立法所定义的前战斗人员；
  - d) 未成年人；
  - e) 残疾程度等于或大于 20% 的能力下降工人。
2. 对于上款 a)款所述的工人，雇主决定启动解雇纪律程序的，特别适用第 91 条第 3 项、第 89 条第 2 项的规定。第 97 条第 1 项及第 2 项及第 98 条之规定。
3. 如果对前战斗人员启动纪律程序，并且在第 90 条所述面谈之前雇主已知晓或记录了该情况，则在做出决定后暂停纪律程序。第 90 条第 1 项规定，涉及解雇的，依照下列规定办理：
- a) 雇主打算根据第 90 条第 6 项向工人发送面谈传票和解雇通知的副本，经登记或礼宾后立即发送给劳动监察总局；
  - b) 如果劳动监察总局在发送文件后 10 个工作日内没有向雇主传达任何信息或不反对解雇，则雇主可以通过向雇员交付或发送信息来维持决定。第 91 条第 3 项；
  - c) 如果劳动监察总局有充分理由反对解雇，雇主如果不接受该决定，可以向主管法院提出申诉。
4. 在本条第 1 款 b)、d)和 e)款提及的解雇工人的纪律程序中，雇主必须向工人发送一份面谈传票以及与雇主沟通的传票副本。解雇 他打算将工人送交劳动监察总局，该总监察局必须在最多 10 个工作日内发布决定。
5. 根据前款规定，给予劳动监察总局做出决定的期限，中止纪律程序的其他期限，如果没有决定，雇主可以执行该决定。
6. 当事人可以向主管法院质疑劳动监察总局的决定。

#### 细分 III 因客观原因而被解雇的个人

#### 第 284 条 基础知识

如果有经过充分证明的经济、技术或结构原因意味着内部重组或转换、减少或关闭活动，并且这些事实导致需要消除或大幅改变工作岗位，则雇主可以促使解雇担任这些职位的工人。

#### 第 285 条 个人解雇程序

1. 雇主拟以前条所述理由促进解雇的，只要被解雇的工人人数最多为 5 人，必须首先向劳动监察总局发出书面通知，说明：
- a) 组织、减少或关闭的经济、技术或结构原因及其描述；
  - b) 受影响的工作，表明其所代表的工人数量及其各自的专业资格；
  - c) 雇主打算根据现有情况调整公司或机构的运营而采取的重组措施、减少活动或关闭服务；
  - d) 选择解雇工人的标准；
  - e) 是否可能将这些工人全部或部分转移到其他现有工作岗位或因重组而将要创建的工作岗位，并且这些工作岗位需要相同或相同的专业资格，并且他们有权获得同等的待遇工资或上级；
  - f) 其他认为有用的信息。
2. 本函件附有工作中心按部门或服务分类的工作人员名单。
3. 劳动监察总局必须在 15 个工作日内采取其认为必要的步骤，以更好地澄清情况，并警告雇主解雇可能存在实质性和程序上的违规行为。
4. 如果存在分歧，工人或其代表可以向主管法院质疑解雇决定，但不影响本法规定的法外冲突解决机制。

#### 第 286 条 预先警告

1. 雇主必须至少提前 30 天向正在终止或转换工作岗位的工人发出解雇通知。
2. 事先通知必须提及解雇决定，明确提及终止雇佣合同的原因和日期，并注明支付补偿金、逾期欠款和因此而应得的金额、形式、时间和地点。雇佣合同。

#### 第 287 条 工人权利

在解雇通知期间，雇员有权享受 15 天的带薪休假，如果解雇原因非经济原因，则可以寻找工作，可以分布式方式或一次性使用该休假与雇主沟通，直到每次缺勤开始前 1 天。

#### 第 288 条 偏好标准

1. 在确定要解雇的工人时，如果不是关闭服务或机构，则在维持就业时，在每个专业类别内并按照下面确定的优先顺序，以下工人具有优先权：
- a) 更合格或具有更丰富的专业经验；
  - b) 在同等资历或专业经验的情况下，在职年龄较大；
  - c) 在职位资历相同的情况下，类别中年龄较大的；
  - d) 在该类别中资历相同的情况下，在公司中年龄最大的。
2. 出于客观原因的个人解雇只有在通知期结束时向雇员支付应得的赔偿以及逾期款项和因终止雇佣关系而应付的款项的情况下

才能发生。合同。

3. 在任何情况下，当固定期限劳动者担任相同或相同的工作职位时，雇主不得促使解雇持有无限期劳动合同的劳动者。

#### **第 289 条 赔偿**

依第 284 条及以下规定被解雇之劳工，有权获得依第 308 条计算之补偿金。

#### **细分 IV 集体解雇**

##### **第 290 条 集体解雇程序的适用**

因第 284 条规定的原因，工作岗位消失或者转换同时影响 5 名以上劳动者就业的，适用集体解雇程序。

##### **第 291 条 集体解雇程序**

1. 打算实施集体解雇的雇主必须通知劳动监察总局和工人代表机构，并必须遵守第 285 条的规定。

2. 在集体解雇的情况下，第 285 条第 3 款所述的一般劳动监察步骤的期限为 22 个工作日。

##### **第 292 条 查询**

在对劳动监察总局进行评估期间，雇主可以与代表机构或指定的委员会组织会议，以交换信息和澄清情况，并可以将会议结论发送给劳动监察总局。

##### **第 293 条 预先警告**

1. 集体解雇的，通知期为 60 天。

2. 在发送通知之日，雇主必须向相应区域的就业中心发送一份地图，标明所有被通知解雇的工人，并注明每一个：

- a) 全名；
- b) 身份证号码；
- c) 地址；
- d) 出生日期；
- e) 加入公司的日期；
- f) 合同终止日期；
- g) 社会保障参保号码；
- h) 职业；
- i) 专业分类；
- j) 最后的基本工资。

##### **第 294 条 工人权利**

第 287 条的规定适用于通知工人。

##### **第 295 条 赔偿**

集体解雇中被解雇的劳动者，有权按照本法第三百零八条的规定获得补偿。

##### **第 296 条 支付积分和补偿的截止日期**

必须支付逾期信用、因雇佣合同终止而应得的信用和赔偿，直至解雇程序结束。

#### **细分 V 非法解雇**

##### **第 297 条 违法的一般原因**

如果宣布解雇是非法的：

- a) 空；
- b) 毫无根据。

##### **第 298 条 无效性**

在以下情况下，解雇无效：

- a) 不启动纪律程序；
- b) 纪律程序的启动并非由第 86 条规定的纪律权力持有者主动发起；
- c) 违纪行为已超过时效的；
- d) 纪律程序期满；
- e) 工人没有被派去或被要求进行第 88 条第 3 款所述的面谈；
- f) 通知没有书面形式，或者没有包含对工人指控的事实详细描述；
- g) 因用人单位原因导致面试未能进行；
- h) 因用人单位的过错导致面试在第 90 条第 1 项规定的期限外进行的；
- (一) 违反第 91 条第 1 项规定期限决定给予纪律处分的；

- j) 未将解雇决定通知员工;
- k) 违反第 91 条第 2 项规定发出解雇通知的;
- l) 未根据第 285 条通知劳动监察总局;
- m) 违反维持就业优惠标准的;
- n) 违反第 286 条和第 293 条规定的事先通知;
- o) 工人未获得第 289 条和第 295 条规定的补偿。

#### **第 299 条 毫无根据**

根据本法的规定, 如果没有正当理由, 解雇就是无根据的。

#### **第 300 条 违法行为的后果**

1. 如果解雇被宣布为非法, 雇主必须:
  - a) 赔偿工人造成的所有损害, 无论是物质的还是非物质的;
  - b) 让工人恢复工作;
  - c) 向雇员支付从解雇之日起至最终决定生效期间应得的工资, 扣除从解雇之日起至提起诉讼前 30 天期间的报酬金额 (如果这不是在提议期限内提出的) 解雇后 30 天, 工资始终在 6 个月内到期。
2. 前款 c) 项所述工资仅应从提起诉讼之日起 30 天内支付。
3. 如果无法复职或工人不愿意复职, 雇主必须根据第 310 条向工人提供补偿。
4. 前款规定的赔偿权可以在恢复后 90 天内行使。

#### **第 301 条 法院的管辖权**

1. 法院负责依法裁定解雇是否违法并确定其效力。
2. 在集体解雇的情况下, 根据第 298 条 m) 款规定的违法决定或所援引的理由没有根据的决定只能由与其有直接利害关系的人提起诉讼。

#### **第二组 通过工人倡议**

#### **第 302 条 工人主动提出的终止方式**

雇员可以因与雇主有关或雇主以外的原因终止合同。

#### **第 303 条 因与雇主有关的正当理由而终止合同**

1. 当雇主因疏忽而严重违法法律、集体劳动协议或雇佣合同规定的工人权利时, 由工人主动以与雇主有关的正当理由书面终止合同。
2. 下列情况为终止合同的正当理由:
  - a) 屡次不按规定方式按时支付工资;
  - b) 根据第 97 条以滥用方式实施任何纪律措施;
  - c) 多次或严重不遵守工作中的安全、健康和卫生标准;
  - d) 雇主及其代表对工人或其直系亲属的人身安全、荣誉和尊严的侵犯;
  - e) 有罪且严重侵犯工人的合法或约定权利;
  - f) 严重损害工人的经济利益;
  - g) 骚扰;
  - h) 雇主或其代表的故意行为, 可能导致雇员终止合同。
3. 雇员因前款所述原因终止合同被视为间接解雇。
4. 间接解雇只有以书面形式进行并充分说明证明其合理性的事实才合法, 并且只能在了解相同事实后 30 天内进行。
5. 间接解雇使雇员有权获得雇主根据第 310 条确定的补偿。
6. 用人单位不同意支付前款规定的补偿的, 可以依法向法院提起上诉。
7. 当工人以本条第 2 款所述的正当理由终止合同并且这些理由被证明是虚假的时, 适用第 300 条第 2 项的规定。

#### **第 304 条 因雇主无法控制的原因而终止合同**

1. 雇员可以因雇主无法控制的原因终止合同, 基于以下理由:
  - a) 遵守与维持法律劳动关系直接不相容的法律义务;
  - b) 雇主在合法履行第 84 条所承认的职责时决定对工作条件进行实质性和持久的改变。
2. 终止合法劳动关系的决定以书面形式通知用人单位, 说明其理由, 并立即生效, 任何一方均不对另一方承担责任。
3. 当工人援引本条第 1 项所述理由终止合同且这些理由被证明是虚假的时, 适用第 303 条第 2 项的规定。

#### **第二节 - 抱怨**

### 第 305 条 程序

1. 劳动者无正当理由解除劳动合同的，可以至少提前 30 日以书面形式通知用人单位，解除合法劳动关系。
2. 全部或部分未提前通知构成工人有义务向雇主赔偿与错过通知期相应的工资金额。
3. 如果雇主拒绝在通知期内提供工作，则有义务向雇员支付其无法履行的通知期相应的工资。

### 第 306 条 放弃工作

1. 当工人离开工作中心并声明或假定不再返回时，工作即被放弃。
2. 当工人出现以下情况时，可推定其有意不重返工作岗位：
  - a) 在开始缺勤之前或之后，他或她公开或向同事声明不打算继续为雇主工作；
  - b) 与另一雇主签订新的雇佣合同，当您开始在不属于该雇主的工作中心工作，即推定该结论；
  - c) 连续缺勤十个工作日且未告知雇主缺勤原因。
3. 劳动者有前款情形之一的，用人单位可以在工作中心张贴告示，宣告劳动者放弃工作。
4. 工人必须在上一段规定的通信发布后五个工作日内提供文件证明，说明其缺勤的原因以及无法履行提供信息的义务并证明缺勤的合理性第 221 条。
5. 放弃工作被视为未经事先通知的投诉，并构成工人向雇主支付第 305 条第 2 项规定的赔偿的义务，但不影响第 87 条规定的适用（如果适用）。

## 第五节 - 赔偿和赔偿

### 第 307 条 雇主破产或终止时的赔偿

第 278 条规定的补偿，在合同期满、破产和雇主法人资格终止的情况下应得的补偿，是按基本工资的 50%乘以同日的服务年限确定的。

### 第 308 条 因与雇主有关的原因终止合同的赔偿

根据第 289 条和第 295 条的规定，在因客观正当理由而单独或集体解雇的情况下，以及在因客观原因中止合同后终止合同的情况下，根据第 271 条 b) 款的规定，应向工人支付的补偿，相当于终止之日实行的基本工资乘以工龄年数，上限为 5，所得值增加基本工资的 50%乘以工龄年数超过该限制的资历。

### 第 309 条 未恢复原状的赔偿

被解雇雇员不复职或因不想复职而获得的补偿相当于解雇之日支付的基本工资的 50% 乘以雇员的服务年限。

### 第 310 条 个人解雇补偿金

1. 在法院判决因正当纪律原因而解雇个人不合法、未复职以及第 300 条第 3 项分别承认的间接解雇的情况下，雇员应得的赔偿第 303 条第 5 项，按解雇之日的基本工资值乘以该日工人的工作年限确定。
2. 有第 19 条第 3 项、第 67 条第 2 项规定情形的，仍应支付前款规定的赔偿金。
3. 本条第 1 项所述补偿的最低金额始终相当于 3 个月的基本工资。

### 第 311 条 工龄的确定

本节前款规定，确定职工工龄时，3 个月以上的部分，按 1 年计算。

## 第十一章 - 权利的时效、诉讼权的终止和冲突的解决

### 第 312 条 时效期限

1. 劳动者或雇主因劳动合同的订立、履行、违反或终止而产生的所有债权、权利和义务，应自合同签订之日的次日起 1 年后按规定消灭。合同结束。
2. 前款规定的时效期限尤其适用于工资抵免、额外付款、补助、合同终止时应得的赔偿和补偿、实物福利的提供以及所发生费用的报销。
3. 前款规定不优先于第 255 条第 1 款规定的合同执行期间到期信用证的特别时效制度。

### 第 313 条 对解雇提出异议的诉讼权利到期

合法要求解雇不合法的权利在解雇发生次日起 120 天内到期。

### 第 314 条 要求权到期

要求履行合同终止后无法履行的非金钱义务或事实上的付款的权利在可要求之日起 1 年内到期。

### 第 315 条 暂停期限

提出调停、调停请求或提出索赔或履行义务的法律诉讼后，时效期限将被中止，到期期限将被中断。

### 第 316 条 信用豁免

合法雇佣关系终止后，雇员可以合法地全部或部分放弃其对雇主的信用，并就相同的信用签订调解、和解和赔偿协议。

### 第 317 条 解决冲突

法院有权审理和裁决所有劳资冲突，但不妨碍使用其他冲突解决方式。

## 第十二章 - 过渡和最终条款

### 第 318 条 劳动行政违法行为制度

1. 违反本法和其他补充立法的规定，构成行政犯罪，可根据违法者的犯罪程度和公司收取的平均月工资，处以罚款和附加制裁，具体条款定义如下：它自己的法规。
2. 在不影响前款规定的情况下，《行政违法行为一般制度》的规定辅助适用于劳动行政违法行为。

### 第 319 条 随着时间的推移法律的适用

1. 根据 6 月 15 日第 7/15 号法律签订的定期合同在相应法律规定的规定到期日之前有效。
2. 如果在合同期满之日，双方打算续签合同，则根据本法的规定，合同被视为续签。
3. 根据前款规定进行的更新不影响工人的既得权利。

### 第 320 条 问题和遗漏

本法解释和适用中产生的疑问和遗漏由国会解决。

### 第 321 条 撤销

6 月 15 日第 7/15 号法律、10 月 2 日第 15/15 号纠正法以及所有与本法规定相抵触的规定均被撤销。

### 第 322 条 执行

本法自公布之日起 90 日后施行。

2023 年 5 月 25 日在罗安达国民议会审议并批准。

国民议会议长卡罗莱纳·塞尔奎拉。

于 2023 年 12 月 11 日颁布。发表。

共和国总统若昂·曼努埃尔·贡萨尔维斯·洛伦索

## 3 月 1 日第 2/24 号劳动法部分条款变更。

### 第 16 条固定期限劳动合同期限

1. 固定期限劳动合同不得超过：  
c) 前条第 1 款 a)、h)、i)、j) 和 k) 款所述情况为 36 个月

### 第 34 条补充产假

1. 产假结束后，根据前面的条款，母亲有权继续休假最多 4 个星期来监护她的孩子。

### 第 55 条农村就业合同

4. 年假的休假日期由协议确定，但每周工作时间不得超过 44 小时。

### 第 151 条工作时间表

2. 如果工作时间表是轮班制或由不同时间表工作的工人组成的团队，则时间表必须详细说明不同的时间表，并且雇主必须实时更新每个轮班或团队中的工人花名册。

### 第 303 条因与雇主有关的正当理由而终止合同

7. 当工人以本条第 2 项所述的正当理由终止合同且这些理由被证明是虚假的时，适用第 305 条第 1 项的规定。

### 第 304 条因雇主无法控制的原因而终止合同

3. 当工人援引本条第 1 项所述理由终止合同且这些理由被证明是虚假的时，适用第 305 条第 1 项的规定。

本修正案自公布之日起施行。

2024 年 2 月 26 日在罗安达完成

国民议会议长卡罗莱纳·塞尔奎