

REPÚBLICA DE



CABO VERDE

# BOLETIM OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 56\$00

Toda a correspondência quer oficial, quer relativa a editores e à assinatura do Boletim Oficial deve ser enviada à Administração da Imprensa Nacional, na cidade da Praia.

O preço dos editores é de 100 a lha. Quando o editor for exclusivamente de tabelas ou com tabelas intercaladas no texto será o respectivo espaço correspondente de 15%. Não são publicados editores que não venham acompanhados da importância pedida para enviar o seu custo.

**ASSINATURAS:**

	Ano	Custo
Para o país ... ..	1 000000	600\$00
Para países do espaço português...	1 500000	800\$00
Para outros países ... ..	1 000000	1 000\$00
AVULSO Por cada duas páginas...		...

Os períodos de assinatura compreendem por ano civil e seus semestres. Os números publicados antes de ser tomada a assinatura, não considerados venda avulsa.

Todos os originais com destino ao Boletim Oficial devem ser enviados à Administração da Imprensa Nacional até às 16 horas do dia anterior ao da publicação.

Os que se forem depois da data fixada ficarão para o número da semana seguinte.

Os originais dos vários serviços públicos deverão conter a assinatura do chefe, autenticada com o respectivo selo branco.

## SUPLEMENTO

### SUMARIO

**CONSELHO DE MINISTROS**

Decreto-Lei n.º 60/87:

Adita ao artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 51/85, de 11 de Maio, um n.º 5.

Decreto-Lei n.º 61/87:

Aprova a Lei do Serviço Militar Obrigatório.

Decreto-Lei n.º 62/87:

Aprova o regime jurídico geral das relações de trabalho

Decreto n.º 63/87:

Renova a comissão de serviço de António Olavo le Oliveira Rocha, no cargo de Director-Geral do Turismo.

Decreto n.º 64/87:

Cria lugares no quadro do pessoal da Direcção-Geral da Marinha e Portos.

Contas e balancetes diversos.

Artigo único

É aditado ao artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 51/85, de 11 de Maio, um n.º 5, com a seguinte redacção:

5. Na falta de candidatos que reúnem as condições referidas no n.º 1, quando as necessidades do serviço e o interesse público o exigirem poderão ser nomeados Juiz-Presidente do Tribunal Fiscal Aduaneiro, indivíduos de reconhecida competência e idoneidade, de preferência licenciados também em Direito.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Pedro Pires — Arnaldo França.

Promulgado em 26 de Junho de 1987.

Publique-se.

O Presidente da República, ARISTIDES MARIA PEREIRA.

Para ser presente à Assembleia Nacional Popular.

Decreto-Lei n.º 61/87

de 30 de Junho

Ao abrigo da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 11/III/86, de 31 de Dezembro;

No uso da faculdade conferida pela alínea f) do n.º 1 do artigo 75.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º É aprovada a lei do serviço militar obrigatório a qual vem anexa ao presente diploma e baixa assinada pelo Ministro das Forças Armadas e da Segurança.

### CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 60/87

de 30 de Junho

Ao abrigo da autorização legislativa concedida pelo n.º 2 do artigo 1.º de Lei n.º 11/III/86, de 31 de Dezembro;

No uso da faculdade conferida pela alínea f) do n.º 1 do artigo 75.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Art. 2.º É revogado o Decreto-Lei n.º 87/76, de 2 de Outubro.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Pedro Pires — Júlio de Carvalho — Arnaldo França.

Promulgado em 26 de Junho de 1987.

Publique-se.

O Presidente da República, ARISTIDES MARIA PEREIRA.

Para ser presente à Assembleia Nacional Popular.

## Lei do Serviço Militar Obrigatório

### CAPÍTULO I

#### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

A presente lei estabelece as normas fundamentais que regem o cumprimento do Serviço Militar Obrigatório por parte dos cidadãos caboverdianos.

##### Artigo 2.º

O Serviço Militar Obrigatório é o Serviço Nacional prestado pessoalmente pelos cidadãos caboverdianos na defesa da independência, da soberania e da integridade territorial da Nação Caboverdiana e na realização de outras tarefas de Reconstrução Nacional, em cumprimento de obrigações militares.

##### Artigo 3.º

1. O serviço militar compreende:

- a) O Serviço Militar Efectivo;
- b) O Serviço Nacional Cívico.

2. O Serviço Militar Efectivo consiste no cumprimento directo das obrigações militares dentro das Unidades, dos serviços e estabelecimentos das FARP, podendo, em casos excepcionais, ser prestado nas unidades, nos serviços e estabelecimentos das F.S.O.P.

3. O Serviço Nacional Cívico consiste no cumprimento directo das obrigações militares em tarefas da reconstrução e desenvolvimento nacionais e de apoio às populações, aos órgãos da Administração e a outras Instituições da República.

##### Artigo 4.º

1. É obrigado a prestar o serviço militar todo o cidadão caboverdiano de idade compreendida entre os 18 e os 25 anos.

2. A incorporação dos cidadãos caboverdianos do sexo feminino para a prestação do Serviço Militar Obrigatório far-se-á quando estejam reunidas as condições necessárias para o efeito.

3. O cidadão caboverdiano incorporado voluntariamente nas fileiras das FARP por um período igual ou superior a 24 meses é considerado como tendo cumprido a sua obrigação da prestação do serviço militar.

##### Artigo 5.º

São também obrigados a prestar serviço militar os cidadãos caboverdianos naturalizados que não tenham prestado serviço militar noutra país.

##### Artigo 6.º

1. O serviço militar tem a duração de 24 (vinte e quatro) meses consecutivos e contínuos.

2. Exceptua-se do número anterior a duração do serviço militar prestado pelos Oficiais e Sargentos de Complemento e pelos Especialistas que será de 36 e de 30 meses respectivamente.

##### Artigo 7.º

Nenhum cidadão nacional poderá ser investido ou permanecer no exercício de funções, ainda que selectivas, no Estado e demais pessoas colectivas de Direito Público, nas empresas e organismos públicos, cooperativos ou privados e bem assim em empresas concessionárias de serviços públicos se não provar ter satisfeito as obrigações impostas pela lei do serviço militar, quando a elas sujeito.

### CAPÍTULO II

#### Do recenseamento

##### Artigo 8.º

1. O recenseamento militar tem por finalidade o registo de todos os cidadãos caboverdianos que atingem em cada ano a idade relevante para o início da prestação do Serviço Militar Obrigatório e está a cargo dos Departamentos de Recenseamento e Mobilização das FARP, abaixo designados DRM, com jurisdição sobre as áreas das Regiões Militares, onde estão sediadas.

2. Todos os cidadãos caboverdianos são obrigados a apresentar-se, por si ou através do seu representante legal, ao recenseamento militar, em Janeiro do ano em que completarem ou se presume venham a completar 18 anos de idade.

##### Artigo 9.º

1. O cidadão que não se tenha apresentado ao recenseamento militar no período indicado no artigo anterior, fica obrigado a regularizar a sua situação militar, apresentando-se ao órgão competente de recrutamento militar, quando resida no país, ou ao Consulado mais próximo da sua área de residência, quando esta se localize no estrangeiro, no prazo máximo de 30 dias.

2. Todo o cidadão caboverdiano que não cumprir as obrigações de apresentação ao recenseamento militar e não justifique a falta, nos termos deste artigo, é notado faltoso ao recenseamento militar, tem prejuízo do procedimento penal que ao caso couber.

##### Artigo 10.º

Um mês antes do começo das operações de recenseamento, os DRM tornarão públicas todas as informações necessárias para os jovens se apresentarem ao recenseamento.

##### Artigo 11.º

1. Os Secretariados Administrativos de cada concelho deverão remeter até 31 de Dezembro de cada ano, ao DRM das respectivas áreas a relação dos cidadãos caboverdianos que completem 18 anos de idade no ano seguinte.

2. Das relações deverá constar a identificação completa dos indivíduos nelas compreendidos.

Artigo 12.º

Compete aos DRM:

- a) Elaborar os livros de recenseamento, as cédulas pessoais e as guias de apresentação;
- b) Receber as apresentações dos jovens durante o mês de Janeiro;
- c) Elaborar o calendário das Juntas de Inspeção de cada Concelho;
- d) Enviar para cada concelho as listas dos recenseados e os calendários de actividade das Juntas de Inspeção e promover a publicação dos mesmos;
- e) Enviar à Direcção de Pessoal e Justiça do Estado-Maior das FARP cópia e resultados das operações de recenseamento.

CAPÍTULO III

Da inspeção

Artigo 13.º

1. O Chefe do Estado Maior das FARP designará uma junta eventual e temporária de inspeção para cada concelho ou grupo de concelhos.

2. Compete às Juntas de Inspeção efectuar as provas para classificação e selecção dos recenseados para o Serviço Militar.

3. A junta eventual da inspeção terá a seguinte composição:

- a) 1 oficial superior das FARP — Presidente;
- b) Médico militar ou na sua falta, 1 médico designado pelo Ministro da Saúde, Trabalho e Assuntos Sociais — Vogal.
- c) 1 representante do Secretariado Administrativo do respectivo concelho indicado pelo Delegado do Governo — Vogal
- d) 1 oficial do DRM — Secretário.

Artigo 14.º

1. As provas para classificação e selecção têm por finalidade determinar o grau de aptidão psicofísica dos cidadãos para efeitos de prestação de Serviço Militar Obrigatório.

2. De harmonia com a aptidão psicofísica comprovada pela Junta de Inspeção, são atribuídas aos cidadãos as seguintes classificações:

- a) Apto para todo o Serviço Militar;
- b) Inapto para o Serviço Militar efectivo;
- c) Inapto para o Serviço Militar;
- d) Adiado.

3. Serão considerados aptos para todo o Serviço Militar os cidadãos com altura superior a 1.60 m e que não sofrem de lesões físicas graves ou de doenças contagiosas.

4. Serão considerados inaptos para o Serviço Militar efectivo os cidadãos com altura a 1.60 m e outros que pela sua constituição física se presume não poderem tomar parte em acções de combate.

5. Serão considerados inaptos para todo o Serviço Militar e, por isso, isentos de qualquer Serviço Militar todos os cidadãos que sofrem de qualquer das lesões da tabela anexa ao Regulamento da Lei do Serviço Militar Obrigatório.

6. Serão considerados na situação de adiado os cidadãos nacionais que à data da inspeção não possuam robustez física compatível com a idade e devem, por isso, aguardar confirmação de aptidão.

Artigo 15.º

1. Os adiados são obrigados a apresentar-se à nova junta no ano seguinte ao da primeira inspeção sendo nesse ano considerados definitivamente apurados ou isentos.

2. Os isentos poderão requerer nova inspeção um ano depois da primeira e até à idade de 25 anos.

Artigo 16.º

Imediatamente a seguir à inspeção, os cidadãos considerados aptos para o Serviço Militar, prestarão perante a junta de inspeção o seguinte juramento, considerando-se a partir dessa data recrutas das FARP aguardando incorporação:

«Juramos solenemente respeitar e seguir escrupulosamente as gloriosas tradições conquistadas e confirmadas em árduos e longos anos de luta política e armada do PAICV e das FARP.

Juramos solenemente guardar e preservar toda a abnegação, coragem e espírito de sacrifício da nossa juventude combativa enquadradas nas fileiras das FARP.

Juramos servir com honra a Pátria, ser fiéis à Constituição, aprender com zelo quanto conhecimentos militares, políticos e culturais nos forem ministrados para defender cada dia melhor as conquistas da nossa revolução, o trabalho pacífico e criador do Povo e o seu direito soberano à construção da nova sociedade».

Artigo 17.º

Salvo o estabelecido no artigo 21.º os cidadãos nacionais considerados aptos para todo o Serviço Militar não poderão ausentar-se do país até 31 de Dezembro do ano em que completaram 19 anos. A partir dessa data, consideram-se na situação de reserva, podendo, entretanto, ser recrutados para períodos curtos de instrução ou em caso de mobilização geral ou parcial.

Artigo 18.º

Os cidadãos nacionais naturalizados são obrigados a requerer a sua inspeção, ao atingirem a idade militar, nos termos dos artigos 8.º e 9.º deste diploma.

Artigo 19.º

Os faltosos à inspeção serão considerados compelidos e, como tal, ficarão sujeitos às sanções previstas neste diploma.

## CAPÍTULO IV

## Da incorporação

## Artigo 20.º

1. O Ministro das Forças Armadas e da Segurança determinará, consoante as necessidades anuais, o número de recrutas a serem incorporados.

2. A selecção far-se-á com base no número de apurados em cada concelho.

3. Compete à Direcção do Pessoal e Justiça do Estado Maior das FARP a selecção dos inscritos que após o período de instrução de recrutas deverão frequentar os cursos de oficiais e sargentos milicianos e os estágios de especialidade, conforme as suas habilitações literárias e aptidões psico-físicas.

4. Os recrutas são obrigados a servir em qualquer sector das FARP, devendo ser consideradas na sua distribuição as preferências declaradas durante as provas para classificação e selecção.

## Artigo 21.º

1. Serão adiados da incorporação os recrutas que o requeiram e preencham algum dos seguintes requisitos:

- a) Serem estudantes do curso complementar ou de um curso médio ou superior no país ou no exterior com bom aproveitamento anual, certificado por documento competente;
- b) Serem alunos em regime de internamento de escolas de formação profissional no país;
- c) Serem candidatos a curso médio ou superior no país ou no exterior;
- d) Terem um irmão a cumprir o serviço nacional ou a incorporar no mesmo ano.

2. O adiamento é válido por um ano, podendo ser renovado por períodos sucessivos até à data em que o estudante ou o aluno complete 25 anos de idade.

3. Para além do limite estabelecido no número anterior, a renovação do adiamento só poderá ser concedida se o requerente provar que o atraso nos seus estudos, se ficou a dever a motivos de força maior ou por razão de interesse nacional.

4. Não poderá ser renovado o adiamento a que se refere a alínea a) do n.º 1 se o recruta não tiver bom aproveitamento anual certificado por documento competente.

5. Os adiados requerem a sua inspecção ou incorporação assim que estiverem eliminadas as circunstâncias que provocaram o adiamento ou logo que o desejarem.

## Artigo 22.º

1. Serão dispensados da incorporação os recrutas que o requeiram e sejam o único amparo de pai, mãe, esposa, filho menor, sogros, irmãos ou tios desde que estes sejam inválidos ou não tenham outro meio de subsistência.

2. Serão igualmente dispensados da incorporação os recrutas que o requeiram e sejam filhos ou irmãos de militares mortos em campanha ou por motivo de doença ou acidente resultantes do serviço militar efectivo ou considerado incapazes de todo o serviço por motivo da doença ou acidentes resultantes do serviço militar efectivo.

## Artigo 23.º

Os requerimentos o que se referem os artigos 21.º e 22.º devem ser dirigidos ao Chefe do Estado Maior das FARP e instruídos com os documentos justificativos.

## Artigo 24.º

Todo o recruta que não se apresente à incorporação na Unidade ou estabelecimento militar para que foi convocado e não justifique a falta cometida no prazo de 30 dias é notado refractário, ficando sujeito às sanções previstas neste diploma.

## CAPÍTULO V

## Dos compelidos e refractários

## Artigo 25.º

1. Os compelidos, logo que se apresentam às autoridades militares serão submetidos à inspecção de uma junta extraordinária podendo, nessa altura, requerer o levantamento de nota de compelido ao Ministro das Forças Armadas e da Segurança.

2. Para efeitos de levantamento da nota de compelido, serão considerados motivos justificativos:

- a) Doença devidamente comprovada por atestado médico;
- b) Ausência do território nacional em país onde não haja representação diplomática ou consular caboverdiana e desde que essa ausência seja comprovada pela autoridade competente daquele país, mediante atestado da residência ou documento equiparável.
- c) Outros motivos considerados suficientes ou previstos em leis especiais.

3. Se for incorporado, sem lhe ser levantada a nota de compelido, cumprirá o tempo normal de serviço e mais metade desse tempo.

## Artigo 26.º

Os refractários que se apresentam ou sejam capturados pelos serviços militares competentes serão incorporados e cumprirão o tempo normal de serviço e mais metade desse tempo, ficando sujeitos às sanções previstas na Lei da Justiça Militar.

## CAPÍTULO VI

## Do serviço militar

## Artigo 27.º

1. O tempo de serviço efectivo abrange o período de instrução de recruta, que não poderá exceder de quatro meses, e o período nas fileiras ou no desempenho das tarefas do serviço nacional cívico.



2. Após a prestação do Juramento da Bandeira, os soldados poderão ser dispensados do activo, em casos excepcionais, desde que não resulte inconveniência para as FARP e as razões apresentadas para o efeito tenham fundamento bastante.

#### Artigo 28.º

1. Terminada a prestação do serviço obrigatório, o militar passa à situação de disponibilidade, no qual se manterá durante 5 anos.

2. Finda a situação de disponibilidade, o militar passa a situação de reserva activa até a idade de 40 anos, limite da obrigação total.

#### Artigo 29.º

O militar na situação de disponibilidade poderá a todo o tempo ser chamado às fileiras por simples convocatória do Chefe do Estado-Maior das FARP, em cumprimento da ordem emanada pelo Governo, através do Ministro das Forças Armadas e da Segurança.

#### Artigo 30.º

Na situação da disponibilidade o militar não pode:

- a) Ausentar-se para o estrangeiro sem autorização da autoridade militar competente;
- b) Ausentar-se da sua residência habitual, em território nacional por período superior a 6 meses sem conhecimento prévio do comando da sua unidade.

#### Artigo 31.º

Os cidadãos caboverdianos de idade compreendida entre os 16 e 18 anos e os cidadãos nacionais que constituem a reserva activa, não podem ausentar-se para o exterior do país sem autorização prévia da autoridade militar.

#### Artigo 32.º

1. Quando circunstâncias extraordinárias o exigirem, poderão ser chamados às fileiras os militares que estiverem na situação de reserva activa.

2. Em caso de mobilização geral os jovens dos 16 aos 18 anos serão chamados às fileiras.

3. Em caso de mobilização geral ou parcial da reserva activa, o período de serviço militar será de tempo indeterminado.

#### Artigo 33.º

Em caso de mobilização geral ou parcial, é dever de honra de todo o caboverdiano, independentemente de pertencer ou não à reserva activa, oferecer-se voluntariamente para a defesa da independência, soberania e integridade territorial da Nação e para a consolidação das conquistas do Povo Caboverdiano.

#### Artigo 34.º

Serão considerados desertores e como tal sujeitos à lei da justiça militar:

- a) Os cidadãos caboverdianos de idade compreendida entre 16 aos 18 anos que em caso de mobilização geral ou parcial deixaram de se apresentar nos locais e prazos determinados;

- b) Os militares que deixarem de se apresentar nos locais e Unidades nos prazos que lhes forem designados por motivo de serviço ou convocatória de mobilização geral ou parcial.

### CAPÍTULO VII

#### Da Taxa Militar

#### Artigo 35.º

Os indivíduos abrangidos pelas disposições do presente diploma que não prestarem o Serviço Militar normal, serão obrigados ao pagamento de um imposto militar, durante o período correspondente à obrigação total do Serviço Militar.

#### Artigo 36.º

O Governo regulamentará por decreto, a forma de cobrança do imposto militar.

### CAPÍTULO VIII

#### Dos cidadãos que se encontram fora do território nacional

#### Artigo 37.º

1. Todo o cidadão caboverdiano que se encontra fora do território nacional é obrigado a inscrever-se para efeito de recenseamento nas Embaixadas ou Consulados da República de Cabo Verde no país onde tenha residência habitual, nos termos previstos no presente diploma.

2. As Embaixadas e Consulados remeterão, através do Ministério dos Negócios Estrangeiros, ao Ministro das Forças Armadas e da Segurança, até ao mês de Março de cada ano, a lista de todos os nacionais recenseados.

3. Em caso de não existir Embaixada ou Consulado de Cabo Verde no país onde o cidadão tenha residência habitual, deverá o próprio legalizar a sua situação militar por si ou interposta pessoa.

#### Artigo 38.º

1. Os nacionais caboverdianos que, à data da inspecção, se encontram fora do território nacional serão dispensados da prestação efectiva do serviço mediante pagamento do imposto militar, nos termos definidos no capítulo sétimo deste diploma.

2. Os nacionais caboverdianos nas condições referidas no número anterior poderão, todavia, requerer ao Ministro das Forças Armadas e da Segurança a sua incorporação nas FARP.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições finais

#### Artigo 39.º

1. As infracções à presente lei cometidas individual ou colectivamente serão punidas nos termos da lei da justiça militar.

2. Aquele que se recusar a prestar o juramento solene referido no artigo 14.º, será punido com a pena prevista no n.º 4 do artigo 91.º do Código de Justiça Militar vigente.

#### Artigo 40.º

Ninguém pode ser prejudicado na sua colocação, curso público, promoção ou emprego, em virtude do cumprimento do serviço militar, cujo tempo se contará

para efeitos de promoção, apresentação ou reforma e para qualquer outra regalia derivada do Estatuto da Função Pública ou contrato de trabalho.

#### Artigo 41.º

Em igualdade de circunstância gozarão de preferência no provimento dos lugares da Função Pública os candidatos que tenham prestado serviço militar durante, pelo menos, o tempo normal da instrução de recruta, com bom comportamento e aproveitamento.

#### Artigo 42.º

1. São excluídos da prestação do serviço militar os cidadãos que hajam praticado crimes contra a Soberania do Estado e as Instituições da República.

2. São também excluídos do serviço militar os cidadãos que antes ou durante a incorporação, hajam sido condenados a pena maior.

#### Artigo 43.º

O Governo definirá, mediante proposta do Ministro das Forças Armadas e da Segurança legislação própria para efeitos de equivalência dos cursos, disciplinas e especialidades ministradas nas FARP

#### Artigo 44.º

Qualquer dúvidas ou casos omissos surgidos na interpretação ou aplicação do presente diploma serão resolvidos, por decisão do Governo, ouvido o Ministro das Forças Armadas e da Segurança.

O Ministro das Forças Armadas e da Segurança, *Júlio César de Carvalho*.

### Decreto-Lei n.º 62/87 de 30 de Junho

Ao abrigo da autorização legislativa concedida pelo n.º 7 do artigo 1.º da Lei n.º 11/III/86, de 31 de Dezembro;

No uso da faculdade conferida pela alínea f) do n.º 1 do artigo 75.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

É aprovado o Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho cujo texto se publica em anexo ao presente diploma, de que faz parte integrante, e baixa assinado pelo Ministro da Saúde, Trabalho e Assuntos Sociais.

#### Artigo 2.º

1. O Regime Jurídico ora aprovado aplica-se a todos os contratos de trabalho que devam ser executados em Cabo Verde.

2. O Regime Jurídico ora aprovado aplica-se igualmente aos contratos de trabalho celebrados em Cabo Verde entre trabalhadores e empresas nacionais para serem executados no estrangeiro, sem prejuízo das normas de direito público aplicáveis no país de execução dos contratos de trabalho.

3. Exceptuam-se do disposto no n.º 1 os contratos de trabalho celebrados entre entidades empregadoras não nacionais com sede ou principal estabelecimento no es-

trangeiro e trabalhadores estrangeiros, os quais se regularão pela lei aplicável nos termos das normas de conflitos.

4. Transitoriamente e enquanto não for publicada legislação específica sobre a matéria, a celebração de contratos de trabalho com estrangeiros fica dependente de autorização do Ministro do Trabalho, Saúde e Assuntos Sociais, sem prejuízo do que estiver disposto nas normas de política aplicáveis e em convenções internacionais.

#### Artigo 3.º

1. O Regime Jurídico ora aprovado aplica-se a todas as relações de trabalho subordinado nas empresas privadas, cooperativas, mistas e públicas, salvo, quanto a estas, o disposto em legislação especial.

2. O Regime Jurídico ora aprovado não se aplica aos funcionários e agentes do Estado e das autarquias locais, os quais serão objecto de lei especial.

#### Artigo 4.º

Sem prejuízo da aplicação subsidiária do Regime Jurídico ora aprovado o trabalho agrícola, o trabalho nas frentes de alta intensidade de mão-de-obra, o trabalho portuário e o trabalho a bordo, bem como o trabalho doméstico regem-se por legislação especial.

#### Artigo 5.º

1. Ficam sujeitos ao Regime Jurídico ora aprovado as relações de trabalho constituídas antes da sua entrada em vigor.

2. Mantêm-se, porém, as cláusulas contratuais em vigor à data do início de vigência do Regime Jurídico ora aprovado em tudo o que, sem oposição deste, implique regime mais favorável ao trabalhador.

3. Após a entrada em vigor do Regime Jurídico ora aprovado, as pessoas colectivas de direito público que se regem, nas suas relações com os trabalhadores, pelas normas do contrato de trabalho, designadamente o Banco de Cabo Verde, ISPS, Caixa Económica de Cabo Verde e as Empresas Públicas, deverão adoptar os respectivos estatutos e regulamentos de pessoal as disposições do novo Regime Jurídico, salvo na parte em que, sem oposição deste, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador, no prazo de noventa dias.

#### Artigo 6.º

O Regime Jurídico ora aprovado não prejudica a possibilidade de em convenções colectivas, contratos individuais e em estatutos ou regulamentos internos se estabelecer tratamento mais favorável ao trabalhador em tudo o que não contrarie normas proibitivas da lei.

#### Artigo 7.º

1. As entidades empregadoras que não observarem as normas aplicáveis às relações laborais ficam sujeitas a multa até 50 mil escudos, elevável de igual montante por cada reincidência, se multa de quantitativo especial não estiver legalmente prevista.

2. A aplicação das multas é da competência do Director-Geral do Trabalho e Emprego, observado o procedimento previsto no Decreto-Lei n.º 110/76 com as necessárias adaptações, sem prejuízo da competência legalmente atribuída a outras entidades com responsabilidades de fiscalização em áreas específicas das relações laborais.

3. Em caso de não pagamento voluntário das multas o processo será remetido à Comissão de Litígios de Trabalho da área da sede ou do domicílio da entidade empregadora.

4. O produto das multas aplicadas nos termos deste artigo revertirá, equitativamente, para o Fundo de Acção Social do Trabalho, criado pelo Diploma Legislativo n.º 1616, de 18 de Dezembro de 1965 e para o Tesouro.

#### Artigo 8.º

O Governo adoptará os regulamentos necessários à execução do presente decreto-lei, designadamente no que respeita à celebração de contratos de trabalho por estrangeiros, aos efeitos de isenção de horário, à adaptação do processo de contratação colectiva às especificidades das empresas públicas e mistas, às condições, procedimentos e formalidades a observar no trabalho em regime de turnos, à previsão de outras situações, que podem dar lugar à suspensão do contrato de trabalho, à definição das normas de higiene e segurança, vedação ou condicionamento do trabalho de jovens com vista ao seu desenvolvimento físico, moral e intelectual, aos contratos de aprendizagem.

#### Artigo 9.º

O Regime Jurídico ora aprovado entra em vigor a 1 de Janeiro de 1988.

#### Artigo 10.º

A partir da entrada em vigor do novo Regime Jurídico, ficam revogados o Decreto n.º 36 173, de 6 de Março de 1947, o Diploma Legislativo 1330, de 9 de Fevereiro de 1957, o Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960, o artigo 50.º do Código do Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45 497, de 30 de Dezembro de 1963, os Diplomas Legislativos 1762 e 1767, de 20 de Outubro e 23 de Novembro de 1971, o Decreto-Lei 466/74, de 20 de Setembro, o Decreto Provincial 18/74, de 12 de Outubro, o Decreto-Lei n.º 5-A/75, de 23 de Julho, o Decreto-Lei 31/76, de 3 de Abril, o Decreto-Lei 33/76, de 10 de Abril, o Decreto-Lei 89/76, de 16 de Outubro, a Portaria 9/78, de 4 de Fevereiro, o Decreto-Lei n.º 133/82, de 31 de Dezembro e a alínea d) do artigo 11.º do Decreto n.º 166/85, de 30 de Dezembro bem como toda a legislação contrária às disposições do mesmo Regime Jurídico.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.

Pedro Pires — Ireneu Gomes — Arnaldo França.

Promulgado em 26 de Junho de 1987,

Publique-se.

O Presidente da República, ARISTIDES MARIA PEREIRA.

Para ser presente à Assembleia Nacional Popular.

## TÍTULO I

### Do contrato de trabalho

#### CAPÍTULO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 1.º

(Fonte da relação jurídico-laboral)

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

#### Artigo 2.º

(Noção de contrato de trabalho)

Contrato de trabalho é a convenção pela qual alguém se obriga a prestar por si, a sua actividade a uma entidade empregadora, sob a autoridade e direcção desta, mediante uma remuneração.

#### Artigo 3.º

(Normas aplicáveis aos contratos de trabalho)

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos, em especial, às normas deste diploma e de outras disposições legais que lhes sejam aplicáveis, bem como às normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2. Desde que não contrariem as normas acima indicadas e não sejam contrárias aos princípios da boa fé, serão atendíveis os usos da profissão do trabalhador ou da empresa.

#### Artigo 4.º

(Prevalência na aplicação das normas)

As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para os trabalhadores.

#### Artigo 5.º

(Capacidade das partes)

1. A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, em tudo o que não estiver expressamente estabelecido neste diploma.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 antecedente, a celebração de contratos de trabalho e a prestação de trabalho por apátridas e estrangeiros ficam sujeitos a legislação especial.

#### Artigo 6.º

(Forma do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho não está sujeito a qualquer formalidade, salvo quando a lei determinar expressamente o contrário.

2. Quando não estejam abrangidas por qualquer instrumento de regulamentação colectiva as entidades empregadoras que habitualmente empregarem mais de 10 trabalhadores, ficam obrigadas a reduzir a escrito os contratos de trabalho.

3. A falta de redução a escrito, quando obrigatória, presume-se ser da responsabilidade da entidade empregadora e não afecta os direitos que do contrato decorram para o trabalhador, incluindo o da invocação em juízo.

#### Artigo 7.º

(Modalidades do contrato de trabalho)

1. Poderão celebrar-se contratos de trabalho por tempo determinado ou por tempo indeterminado.

2. Os contratos por tempo determinado só podem celebrar-se nas condições previstas neste diploma e designam-se também por contratos a prazo.

## Artigo 8.º

## (Culpa na formação do contrato)

Aquele que celebra com outrem um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder por perdas e danos causados à outra parte.

## Artigo 9.º

## (Conclusão do contrato)

1. O contrato de trabalho considera-se concluído com a aceitação por ambas as partes dos seus elementos essenciais, independentemente da sua execução material.

2. São elementos essenciais do contrato de trabalho:

- a) A data do início da prestação do trabalho e, nos casos em que o contrato é celebrado por tempo determinado, a data do seu termo;
- b) A categoria profissional atribuída ao trabalhador;
- c) O local da prestação de trabalho quando, por natureza seja variável;
- d) O montante da retribuição e a forma do seu pagamento.

## Artigo 10.º

## (Promessa de contrato de trabalho)

1. A promessa de contrato de trabalho só é válido se constar de documento assinado pelo promitente ou promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2. O não cumprimento da promessa do contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade civil nos termos gerais de direito.

3. Não é aplicável ao contrato de trabalho o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

## CAPÍTULO II

## Do contrato por tempo determinado

## Artigo 11.º

## (Regime jurídico)

1. Só é permitida a celebração de contratos por tempo determinado nas seguintes situações:

- a) para a realização de trabalhos ocasionais de curta duração, não excedente a 60 dias;
- b) para a substituição de trabalhadores com direito a reserva de posto de trabalho, impedidos por motivo de doença, cumprimento de serviço militar, gozo de férias ou outros motivos de ausência no trabalho;
- c) para a realização de obra ou serviço determinados, de funções ou tarefas de carácter temporário, nomeadamente em actividades sazonais ou naquelas em que se verificarem oscilações periódicas mas imprevisíveis no volume da força do trabalho.

2. A não redução a escrito do contrato a prazo, quando obrigatória, sujeita a entidade empregadora à multa de 5 000\$ a 50 000\$, salvo se a falta do título se à culpa culpa do trabalhador.

3. A estipulação do prazo será nula se tiver por fim eludir as disposições legais que regulam o contrato por tempo indeterminado.

## Artigo 12.º

## (Comunicação à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego)

1. As entidades empregadoras ficam obrigadas a comunicar à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, no prazo de dez dias a contar da sua celebração, os contratos de trabalho a prazo em que intervenham, quer tenham sido ou não reduzidos a escrito e bem assim as respectivas prorrogações.

2. Quando os contratos de trabalho a prazo tenham sido reduzidos a escrito deverá a comunicação ser acompanhada de uma cópia dos mesmos.

3. A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego fixará os elementos que deverão ser objecto da comunicação para o caso de contratos de trabalho a prazo que não devam ser reduzidos a escrito.

4. A entidade empregadora que não proceder à comunicação à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego dos contratos a ela sujeitos, incorrerá na multa prevista no n.º 2 do artigo anterior.

## Artigo 13.º

## (Limites do prazo e renovação do contrato)

1. O limite do prazo deve ser adequado à situação concreta que o justifica, mas em caso algum poderá ser superior a quatro anos, quer se trate de prazo inicial ou das suas prorrogações.

2. A duração das prorrogações será estabelecida sempre por acordo escrito e obedecerá também à regra definida no número anterior.

3. Não são permitidas prorrogações nos contratos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, excepto se a entidade empregadora os tiver celebrado, voluntariamente, por escrito e sujeito ao regime de visto prévio da Inspeção do Trabalho.

## Artigo 14.º

## (Caducidade, conversão do contrato)

1. O contrato de trabalho a prazo caduca no termo do prazo inicial ou, sendo caso disso, no termo da prorrogação.

2. A caducidade do contrato não confere a qualquer das partes direito a indemnização ou compensação.

3. Se o contrato continuar a ser executado para além do termo do prazo inicial, não tendo sido prorrogado, ou para além do prazo prorrogado, entende-se convertido em contrato por tempo indeterminado e a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da execução do contrato.

## Artigo 15.º

## (Actividades de carácter sazonal)

1. As actividades de carácter sazonal serão assim classificadas por portaria do Membro do Governo responsável pela área de trabalho.

2. A portaria pode estabelecer a dispensa de redução a escrito e de sujeição a visto prévio da Inspeção do Trabalho dos contratos a prazo que se celebrem nas actividades classificadas como sazonais.



### CAPÍTULO III

#### Da invalidade do contrato de trabalho

##### Artigo 16.º

###### (Regime geral)

A invalidade do contrato de trabalho aplicam-se as regras gerais de direito sem prejuízo da aplicabilidade das disposições especiais do presente diploma.

##### Artigo 17.º

###### (Invalidade do contrato de trabalho)

1. São nulas as cláusulas do contrato de trabalho que violem disposições imperativas das normas legais ou dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2. As cláusulas feridas de nulidade consideram-se automaticamente substituídas pelos preceitos imperativos que violem.

3. A nulidade parcial ou a anulação parcial do contrato não determina a invalidade de todo o contrato, salvo se a parte viciada não puder suprimir-se e não for possível, sem ele, realizar os fins essenciais que os contraentes se propuseram ao celebrá-lo.

##### Artigo 18.º

###### (Regime de invalidade)

1. O prazo para arguir a anulabilidade do contrato é de seis meses a contar da data da sua celebração.

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

3. Produzem igualmente efeitos os actos modificativos de contrato praticados durante o período de eficácia deste, salvo se, em si, forem feridos de nulidade.

4. O regime estabelecido no presente diploma para a cessação do contrato aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou da anulação.

##### Artigo 19.º

###### (Revalidação do contrato)

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

### TÍTULO II

#### Da contratação colectiva

##### Artigo 20.º

###### (Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Designam-se instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho:

- a) as convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão;
- b) as portarias de extensão e as portarias de regulamentação do trabalho.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho regulam as condições de trabalho e emprego aplicáveis às relações de trabalho individual que se estabeleçam no respectivo âmbito geográfico e profissional.

3. As convenções colectivas de trabalho podem regular também as relações entre as partes que as outorgam, nomeadamente as regras do próprio processo de negociação colectiva e os métodos de interpretação e de aplicação das normas convencionadas.

##### Artigo 21.º

###### (Limites ao conteúdo de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

- a) dispor contra o estabelecido em normas constitucionais ou em normas legais imperativas;
- b) incluir qualquer disposição que importa para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- c) fixar qualquer regulamentação de actividades económicas, nomeadamente preços de produtos ou períodos de funcionamento das empresas.

2. As cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva que contrariam o disposto no número anterior são nulas de pleno direito e serão automaticamente substituídas pelas normas que violam.

##### Artigo 22.º

###### (Noção de convenção colectiva de trabalho)

1. Designa-se por convenção colectiva de trabalho todo o acordo escrito, concluído:

- a) de um lado, por uma entidade empregadora, um grupo de entidades empregadoras, ou uma ou várias organizações que legalmente representam entidades empregadoras;
- b) de outro lado, por uma ou várias associações sindicais;

2. Quando no âmbito de uma empresa ou de um sector de actividade económica, não existe associação sindical que represente os trabalhadores, pode a convenção colectiva ser celebrada por mandatários dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos por estes.

##### Artigo 23.º

###### (Âmbito pessoal. Campo de aplicação)

1. As convenções colectivas de trabalho vinculam as entidades que as subscrevem e obrigam todas as entidades empregadoras inscritas nas organizações contratantes, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, desde que aquelas e estes estejam abrangidos pelo seu campo de aplicação geográfico e profissional.

2. Nos casos a que se refere o n.º 2 do artigo anterior, as convenções colectivas aplicam-se a todos os trabalhadores sem associação sindical em representação dos quais tenham sido celebradas.

3. A convenção colectiva de trabalho definirá o seu campo de aplicação geográfico e profissional. O campo de aplicação geográfico pode ser nacional, regional ou



local, e o campo de aplicação profissional pode abranger uma, várias ou o conjunto de profissões dos trabalhadores ao serviço de uma empresa ou de um sector de actividade económica.

4. O campo de aplicação geográfico e profissional de uma convenção colectiva de trabalho deve estar compreendido nos limites da representação estatutária das entidades outorgantes.

#### Artigo 24.º

##### (Forma e capacidade para outorgar)

1. Sob pena de nulidade, as convenções colectivas de trabalho são celebradas por escrito e assinadas pelo representantes dos outorgantes.

2. Só se consideram como representantes dos outorgantes:

- a) os membros das direcções de associações sindicais ou de organizações de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;
- b) os administradores, gerentes ou mandatários de entidades empregadoras com mandato para negociar e outorgar;
- c) os mandatários dos trabalhadores, devidamente eleitos, nos casos referidos no n.º 2 do artigo 23.º ou os membros da direcção da confederação sindical quando sejam expressamente mandatados por direcções de associações sindicais nela filiadas.

3. No início das negociações, os representantes das partes deverão exhibir os respectivos títulos de representação com poderes expressos para contratar.

4. Nas empresas públicas ou de capitais maioritariamente públicos, os seus representantes só podem negociar mediante autorização prévia do Ministro da tutela da empresa.

#### Artigo 25.º

##### (Efeitos quanto aos contratos de trabalho)

1. Os contratos de trabalho que se celebrem no âmbito de aplicação de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ficam sujeitos às disposições que deste constem, excepto se essas disposições violarem preceitos legais imperativos, mas podem estabelecer condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

2. As disposições dos contratos de trabalho celebrados por entidades empregadoras abrangidos por um instrumento de regulamentação colectiva, quando contrárias ao que nesta se estabelece, consideram-se nulas e de nenhum efeito e automaticamente substituídas pelas disposições correspondentes do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 26.º

##### (Processo de negociação)

1. A proposta de celebração de uma convenção colectiva deverá ser endereçada à contraparte, sendo obrigatório o envio de uma cópia da mesma à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

2. A resposta deverá ser enviada por escrito, com cópia à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, no prazo máximo de dois meses após o recebimento da proposta, salvo se prazo diverso houver sido convenicionado.

3. A falta de resposta no prazo legal ou convencionalmente fixado equivale à recusa em negociar, podendo a entidade que tiver tido a iniciativa do processo solicitar a intervenção do departamento governamental que superintende a área do trabalho, para efeitos de conciliação.

4. Quando se tratar de revisão de uma convenção colectiva, a proposta deve ser apresentada até ao termo do prazo para o efeito fixado na convenção ou, na sua falta, até três meses antes do termo do período de vigência da mesma.

5. As negociações deverão iniciar-se nos oito dias posteriores à recepção da resposta.

6. O departamento governamental competente na área do trabalho, bem como o departamento governamental da tutela ou responsável pelo sector económico, acompanharão as negociações e, a pedido de qualquer das partes deverão fornecer os dados técnicos disponíveis nomeadamente os que se refiram a índices de preços ao consumidor e à capacidade económica das empresas, do sector e do país, bem como promover a superação voluntária dos litígios emergentes da negociação quando ocorram.

#### Artigo 27.º

##### (Conteúdo obrigatório)

1. Das conversações colectivas deverão constar obrigatoriamente:

- a) a identificação dos outorgantes;
- b) a área de aplicação geográfica e o âmbito profissional de aplicação;
- c) a data da celebração, o prazo de vigência e o processo de denúncia.

2. O disposto no número anterior aplica-se com as necessárias adaptações às revisões parciais de convenções colectivas e às portarias de regulamentação e extensão.

3. O prazo de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não será inferior a dois anos.

#### Artigo 28.º

##### (Acordos de adesão)

1. As associações sindicais e as organizações que legalmente representem entidades empregadoras ou estas, podem acordar em aderir às convenções colectivas de trabalho publicadas.

2. Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção colectiva publicada.

3. Aos acordos de adesão aplicam-se as disposições respeitantes ao depósito e à publicação das convenções colectivas de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### (Depósito)

1. As convenções colectivas de trabalho serão depositadas, logo que concluídas e assinadas, na Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

2. O depósito será recusado se a convenção colectiva infringir qualquer disposição imperativa da lei.

3. O despacho de recusa do depósito será comunicado aos outorgantes, com a respectiva fundamentação, até ao prazo máximo de trinta dias contados a partir da data da entrega da convenção colectiva na Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

4. Qualquer das partes pode interpor recurso hierárquico para o Membro do Governo responsável pela área do trabalho do despacho referido no número anterior. O prazo para a interposição do recurso é de oito dias a contar da data de recepção da notificação do despacho recorrível.

5. Se, decorridos trinta dias após a sua efectivação, o depósito não for recusado, este considera-se definitivamente efectuado.

6. As entidades outorgantes podem, antes ou depois da recusa do depósito, por sua iniciativa ou a diligência da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, sanar o vício que impeça o depósito ou ajustar às disposições imperativas da lei as cláusulas que as infringjam.

#### Artigo 30.º

##### (Regulamentação por via administrativa)

1. Na falta de acordo entre as entidades contratantes, poderá o Membro do Governo responsável pela área do trabalho, por sua iniciativa ou a solicitação de qualquer dos contraentes, regulamentar por portaria as condições de trabalho e emprego a aplicar no âmbito a que se destinaria a convenção colectiva de trabalho.

2. Poderá igualmente o Membro do Governo determinar por portaria, a extensão, no todo ou em parte, das cláusulas de uma convenção colectiva de trabalho publicada, quando o conteúdo desta se revele mais adequado a regular as condições de trabalho e emprego no âmbito a que se destinaria a convenção colectiva de trabalho.

3. A emissão das portarias referidas nos n.ºs 1 e 2 deste artigo só terá lugar quando a falta de acordo entre as partes for manifestamente persistente e dificilmente resolúvel, dela podendo decorrer consequências sociais graves.

#### Artigo 31.º

##### (Audição das partes)

1. A emissão de portarias de regulamentação e de portarias de extensão será precedida de audição das associações sindicais, das organizações que legalmente representam entidades empregadores, ou destas próprias, quando interessadas, sempre que a iniciativa da emissão não provenha de pedido conjunto das partes.

2. As entidades ouvidas apresentarão por escrito as suas observações no prazo de trinta dias.

#### Artigo 32.º

##### (Publicação e entrada em vigor)

1. As convenções colectivas de trabalho e os acordos de adesão serão publicados no *Boletim Oficial* nos trinta dias subsequentes ao depósito, quando, este deva considerar-se como definitivo, por ordem do Membro do Governo responsável pela área do trabalho.

2. As portarias de regulamentação e as portarias de extensão são publicadas também no *Boletim Oficial*.

3. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entram em vigor nos mesmos termos da lei.

4. Pode ser atribuída eficácia retroactiva apenas às cláusulas salariais, mas a retroactividade não pode abranger o período de vigência de tabela salarial anterior ou, quando se trate de primeira convenção colectiva de trabalho, mais do que o trimestre antecedente à conclusão das negociações.

#### Artigo 33.º

##### (Princípio da boa fé)

As entidades com competência para celebrar convenções colectivas de trabalho devem respeitar os princípios de boa fé negocial, quer durante o processo de negociações, quer na aplicação das convenções que hajam celebrado.

#### Artigo 34.º

##### (Sanções)

Incorrem na multa de 20 000\$ a 100 000\$, elevável ao dobro em caso de reincidência, as entidades que se recusem a participar em qualquer acto ou fase das negociações, quando devidamente notificadas pelo Ministério com competência na área do trabalho, ou convocadas por escrito pelo contraparte em observância das regras do processo negocial adoptadas.

#### Artigo 35.º

##### (Anulação de cláusulas ilegais)

As associações sindicais e as organizações representativas das entidades empregadoras bem como os trabalhadores e as entidades empregadoras interessadas, podem, perante os órgãos jurisdicionais de trabalho, acção de declaração de nulidade ou de anulação de cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham por contrárias à lei.

## TÍTULO III

### Do estatuto das partes

#### CAPÍTULO I

### Do estatuto do trabalhador

#### Artigo 36.º

##### (Categoria profissional)

Todo o trabalhador tem uma categoria profissional determinada pelas tarefas que, nos termos da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, está obrigado a prestar.

#### Artigo 37.º

##### (Mudança de categoria)

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido, quando tal mudança, imposta pelas neces-

-sidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, mediante prévia autorização da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

2. Não se considera mudança para categoria inferior o regresso do trabalhador à categoria para que foi contratado após haver substituído outro trabalhador de categoria superior.

#### Artigo 38.º

##### (Jus variandi)

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Quando aos serviços desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### SECÇÃO I

##### Direitos do trabalhador

#### Artigo 39.º

##### (Disposições gerais)

1. A todos os trabalhadores são reconhecidos, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) Ser tratado com respeito e consideração pela entidade empregadora e pelos superiores hierárquicos;
- b) Exercer efectivamente funções correspondentes à categoria para que foi contratado;
- c) Ser promovido de acordo com o regime de acesso estabelecido para a carreira profissional em que se integra;
- d) Filiar-se numa associação sindical e desenvolver actividades sindicais dentro e fora da empresa;
- e) Eleger ou ser eleito em representação dos trabalhadores no âmbito da empresa ou da associação sindical a que pertence;
- f) Obter reparação pelos danos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, nos termos definidos por lei;
- g) Beneficiar de condições de higiene e segurança no trabalho adequadas;
- h) Não ser objecto de tratamento discriminatório, nomeadamente no que se refere à retribuição;
- i) Receber pontualmente a remuneração devida, nos termos do contrato;
- j) Usufruir dos benefícios e regalias sociais estabelecidas no âmbito da Previdência Social;
- l) Gozar efectivamente os períodos de repouso legal ou convencionalmente estabelecidos;
- m) Consultar na respectiva empresa o seu processo individual;
- n) Beneficiar da formação profissional concedida pela empresa.

#### Artigo 40.º

##### (Garantias do trabalhador)

No exercício dos seus direitos é garantido ao trabalhador:

- a) Não ser prejudicado, por qualquer forma, por causa do exercício dos seus direitos;
- b) Não ser punido sem precedência de processo disciplinar;
- c) Não ser obrigado a adquirir bens ou a utilizar serviços pela entidade empregadora ou por pessoa indicada por esta;

#### Artigo 41.º

##### (Noção e conteúdo da retribuição)

1. Consideram-se retribuição a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2. Até prova em contrário, presume-se como retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador, salvo aquelas que expressamente foram atribuídos a título voluntário e com carácter excepcional.

#### Artigo 42.º

##### (Remunerações adicionais)

1. A entidade empregadora poderá acordar com o trabalhador a concessão de outras formas de retribuição, de modo a aumentar a produção e a produtividade no trabalho, a melhorar a qualidade da produção e a promover uma melhor utilização e economia dos bens da empresa.

2. Para o efeito do disposto no número anterior, a entidade empregadora poderá interessar os trabalhadores nos resultados anuais da produção, em forma de percentagens, ou criar prémios e outros estímulos morais e materiais ligados à actividade empresarial, independentemente da remuneração de base convencional.

3. Os prémios ou bónus devem recompensar o mérito individual do trabalhador ou sobre o cumprimento dos planos de produção da empresa e deverão ser atribuídos de acordo com índices e critérios objectivos.

4. Constituem, nomeadamente, índices para a atribuição de bónus ou prémios:

- a) a superação do plano de produção da empresa;
- b) a melhoria da qualidade dos produtos;
- c) a poupança de matérias-primas, combustíveis ou outros materiais;
- d) a redução de despesas de funcionamento corrente, a redução de desperdícios ou o seu aproveitamento para fins económica e socialmente úteis;
- e) a dedicação ao trabalho, revelada por melhoria de resultados individuais ou por não ocorrência de qualquer falta ao trabalho.

#### Artigo 43.º

##### (Vencimento e tempo de cumprimento)

A obrigação de retribuir vence-se por períodos certos e iguais, os quais nunca poderão exceder os 31 dias, devendo a retribuição ser paga até ao último dia útil do período a que respeita.

Artigo 44.º

(Modo de pagamento)

1. Salvo convenção em contrário, a retribuição será sempre satisfeita em moeda nacional.

4. Entende-se haver convenção em contrário, quando outra solução resulta dos instrumentos de regulamentação colectiva ou do regulamento da empresa a que o trabalhador livremente aderir.

3. Quando, nos termos do n.º 2 antecedente, parte da retribuição é satisfeita em espécie, esta não pode ser superior à parte satisfeita em dinheiro salvo se o contrário for estabelecido em convenção colectiva de trabalho ou autorizado pela Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

Artigo 45.º

(Lugar e modo de cumprimento)

A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade quando outro não tenha sido acordado.

Artigo 46.º

(Compensação e descontos)

1. A entidade empregadora não pode compensar a retribuição devida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior:

- a) os descontos estabelecidos por lei a favor do Estado e da Previdência Social;
- b) os descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado, ou a que a lei atribua exequibilidade independentemente deste trânsito;
- c) as indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora, quando se acharem líquidas por decisão judicial transitada em julgado;
- d) as multas aplicadas como sanção disciplinar;
- e) os preços da refeição no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimentos de produtos ou serviços da empresa que o trabalhador expressamente solicite;
- f) os abonos ou adiantamentos prestados por conta da retribuição e comprovados por documento escrito, assinado pelo trabalhador.

3. Os descontos referidos nas alíneas c), d) e e) não podem, no seu conjunto, exceder 1/3 da remuneração da base.

Artigo 47.º

(Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão)

1. A retribuição é impenhorável nos termos e dentro dos limites fixados por lei.

2. O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos à retribuição, na medida em que sejam impenhoráveis.

Artigo 48.º

(Remissão)

1. É nula a remissão do crédito à retribuição verificada antes do respectivo vencimento.

2. A remissão, quando posterior ao vencimento, só é válida se constar de documento escrito.

Artigo 49.º

(Remuneração por trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição normal.

Artigo 50.º

(Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal é remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

2. Para efeitos do disposto no n.º (1) anterior o trabalho prestado em dias feriados fixados por lei é equiparado ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Artigo 51.º

(Remuneração por trabalho nocturno)

Salvo convenção em contrário, o trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50% sobre a retribuição do trabalho prestado durante o dia.

Artigo 52.º

(Cumulação de acréscimos)

Os acréscimos legais, por trabalho extraordinário, trabalho nocturno e trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, cumulam-se quando os respectivos pressupostos se verificarem simultaneamente numa mesma situação.

Artigo 53.º

(Valor de retribuição/hora normal)

Para efeitos de execução do disposto nos artigos anteriores o apuramento do valor da retribuição/hora normal far-se-á através da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{552 \times N} \text{ em que}$$

R é igual à retribuição mensal normal e

N é igual ao número de horas de trabalho semanal normal.

Artigo 54.º

(Subsídio de turno)

O trabalho por turno em regime de horário variável confere o direito a um subsídio de valor a fixar em convenção colectiva de trabalho ou, na sua falta, pela direcção da empresa, mediante aprovação da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

Artigo 55.º

(Retribuição na doença)

1. Na situação de doença os trabalhadores têm direito a receber da entidade empregadora:

- a) a diferença entre a remuneração líquida a que teriam direito no período de faltas e o montante do subsídio atribuído pela Previdência



Social, nos primeiros noventa dias de cada impedimento, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;

b) a remuneração líquida nos três primeiros dias de cada impedimento, compreendidos nos noventa referidos na alínea a).

2. Tratando-se de trabalhador não abrangido pela Previdência Social terá direito a receber da entidade empregadora a totalidade de retribuição líquida durante os primeiros três meses de doença e dois terços de retribuição até ao sexto mês de doença.

**Artigo 56.º**

**(Retribuição na maternidade)**

1. Na situação de maternidade, as mulheres trabalhadoras têm direito a receber da entidade empregadora a diferença entre a remuneração líquida a que teriam direito no período de faltas e o montante do subsídio atribuído pela Previdência Social durante a licença de maternidade.

2. Tratando-se de mulher trabalhadora não abrangida pela Previdência Social terá direito a receber da entidade empregadora a totalidade da retribuição líquida durante o período da licença.

**SUBSECÇÃO I**

**Repouso**

**Artigo 57.º**

**(Direito a férias)**

1. Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado tem por cada ano de serviço prestado direito a um período mínimo de férias de 21 dias e um máximo de 30 dias.

2. O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores contratados por tempo determinado desde que a duração do contrato, inicialmente estabelecido ou resultante de renovação, seja superior a um ano.

3. Nos contratos com prazo inferior a um ano e superior a seis meses os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado.

**Artigo 58.º**

**(Vencimento do direito a férias)**

1. O direito a férias constitui-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil, subsequente àquele a que as mesmas se reportam.

2. No ano civil de admissão o trabalhador tem direito, por cada mês completo de trabalho, a um número de dias de férias proporcional ao período estabelecido no n.º 1 do artigo 57.º, num máximo de vinte e dois dias e meio de férias, desde que tenha completado três meses completos de serviço.

3. Considera-se mês completo o período superior a 15 dias de trabalho «que falta para se completar o cômputo dos meses completos».

**Artigo 59.º**

**(Irrenunciabilidade e indisponibilidade do direito a férias)**

1. Ressalvadas as excepções previstas neste diploma; o direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento

2. É, no entanto, facultado ao trabalhador o direito de converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

**Artigo 60.º**

**(Retribuição durante as férias)**

1. A retribuição a que o trabalhador tem direito durante o período de férias não pode ser inferior à que perceberia se estivesse em serviço efectivo.

2. As prestações adicionais em espécie poderão ser substituídas por equivalente em dinheiro no período de férias, não sendo, porém, devidas neste período as prestações em espécie ou em dinheiro cuja atribuição estivesse condicionada à efectiva prestação de trabalho durante o tempo de serviço.

**Artigo 61.º**

**(Gozo de férias)**

1. As férias poderão ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2. As férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados mediante acordo das partes.

3. Não se aplica o disposto no n.º 1, podendo as férias ser gozadas no ano civil imediato, em cumulação ou não, com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

4. As férias podem ser cumuladas até ao máximo de sessenta dias, nos termos do número anterior ou mediante acordo entre as partes.

**Artigo 62.º**

**(Férias colectivas)**

1. Sempre que as conveniências de produção o justificarem, poderá a entidade empregadora conceder, mediante autorização da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, férias colectivas aos seus trabalhadores encerrando total ou parcialmente os respectivos estabelecimentos por um período consecutivo não inferior a vinte e um dias e não superior a trinta e um dias.

2. Os trabalhadores com direito a férias por período superior ao período mínimo de encerramento dos estabelecimentos serão compensados mediante o pagamento de retribuição correspondente à diferença, podendo, se assim o preferirem, gozar o período excedente de férias em altura a acordar com a entidade empregadora.

**Artigo 63.º**

**(Marcação do período de férias)**

1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.



2. Na falta de acordo, compete à entidade empregadora elaborar o mapa de férias, ouvidos os delegados sindicais.

3. A entidade empregadora deverá remeter à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego o mapa de férias nos termos que estiverem regulamentados.

Artigo 64.º

(Alteração do período de férias)

1. Depois de marcado nos termos do artigo antecedente, o período de férias é inalterável, salvo acordo das partes ou o disposto nos números seguintes.

2. O período de férias pode ser alterado ou interrompido por razões atendíveis do trabalhador, ou por exigência imperiosa de funcionamento da empresa.

3. Quando, na data fixada para o início do período de férias, o trabalhador estiver temporariamente impedido de as iniciar por factos que lhe não sejam imputáveis, será esse início deferido para o primeiro dia útil seguinte à cessação do impedimento, salvo acordo diverso das partes.

4. As alterações ou interrupções dos períodos de férias estão sujeitos a comunicação, autorização e afixação nos mesmos termos aplicáveis à marcação de férias.

5. A alteração ou interrupção do período de férias por imperiosa urgência de funcionamento da empresa constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar os prejuízos materiais, comprovadamente sofridos pelo trabalhador em razão da alteração ou interrupção.

6. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 anterior, as férias ou o período de férias não gozadas, deverão ser marcadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte, por acordo das partes ou na falta de acordo, no período escolhido pelo trabalhador ou pela empresa, conforme a alteração ou interrupção tiver sido determinada por exigência da empresa ou conveniência do trabalhador.

7. O trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

Artigo 65.º

(Efeitos nas férias de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2. No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, desde que tenha prestado três meses completos de serviço após a cessação do impedimento.

3. Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Artigo 66.º

(Doença no período de férias)

1. As férias interrompem-se por doença do trabalhador com incapacidade para o trabalho superior a dez dias comprovada mediante atestado médico, desde que a entidade empregadora seja informada do facto dentro de 5 dias, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a cessação do impedimento.

2. Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 2 do artigo 65.º

Artigo 67.º

(Retribuição de férias por cessação de contrato)

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador tem direito à retribuição correspondente às férias já vencidas e não gozadas.

2. O período de férias vencido e não gozado conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3. O recebimento da retribuição de férias, nos termos do n.º 1 deste artigo, prescreve o direito a férias no mesmo ano civil, se o trabalhador for transferido ou admitido em outra entidade empregadora nesse mesmo ano.

Artigo 68.º

(Violação do direito a férias)

1. O trabalhador a que não for facultado o exercício do direito a férias fora dos casos previstos neste diploma comunicará o facto à Inspecção do Trabalho, que ordenará o efectivo gozo, no período fixado no mapa de férias ou, na impossibilidade deste, no período desejado pelo trabalhador.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a entidade empregadora que obstar a que o trabalhador, no todo ou em parte, goze as férias a que tinha direito, fica sujeita a multa correspondente ao triplo da retribuição relativa ao período em falta.

Artigo 69.º

(Descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a um período obrigatório de 24 horas consecutivas de descanso por semana, cujo gozo deverá coincidir com o domingo.

2. O descanso semanal poderá deixar de coincidir com o domingo, quando tal resulte da lei ou dos estatutos, dos instrumentos de regulamentação colectiva ou de horário de trabalho devidamente aprovado ou ainda, de regulamento interno do qual o trabalhador livremente aderir.

3. Poderá igualmente deixar de coincidir com o período fixado no número um, o descanso semanal:

- a) dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) dos guardas e porteiros;
- d) dos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos.

4. As entidades empregadoras poderão, facultativamente, conceder aos seus trabalhadores um período suplementar de descanso semanal até ao limite de 24 horas.

5. O descanso semanal suplementar previsto no número anterior deverá ser concedido de acordo com as possibilidades das empresas e pode ser estabelecido para vigorar durante todo ou parte do ano, no dia imediatamente anterior ou no posterior ao do descanso semanal obrigatório.

Artigo 70.º

(Trabalho prestado em período de descanso semanal)

1. Não é permitido trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório, excepto quando circunstâncias ou casos de força maior o justificarem.

2. Quando o trabalhador tenha prestado trabalho no período ou parte do período de descanso semanal obrigatório, o descanso será transferido para um dos três dias seguintes, sem prejuízo da remuneração a que o trabalhador fizer jus por prestação de trabalho extraordinário.

SECÇÃO II

Deveres do trabalhador

Artigo 71.º

(Deveres gerais)

1. O trabalhador deve:

- a) respeitar e tratar com urbanidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) obdecer à entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido pela entidade empregadora dentro dos limites da lei e do contrato;
- f) contribuir de modo efectivo para o aumento da produtividade na empresa;
- g) velar pela conservação do património da empresa e, em especial, dos bens que lhe forem confiados para a realização do seu trabalho;
- h) informar sobre o comportamento profissional dos seus subordinados com independência e isenção, quando exerça funções de chefia;
- i) observar as normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) fornecer os instrumentos de trabalho, quando for convencionado ou usual na respectiva profissão;

l) não utilizar para fins alheios ao serviço os locais, equipamentos, bens ou quaisquer materiais da empresa;

m) cumprir todas as demais obrigações emergentes da lei, instrumento de regulamentação colectiva ou do próprio contrato.

2. Exceptua-se do disposto na alínea d) do número anterior a divulgação de informações relativas à organização e produção que atentem contra a saúde pública.

Artigo 72.º

(Responsabilidade por danos)

1. O trabalhador que, por infracção dos seus deveres profissionais, causar danos materiais ou outros à entidade empregadora, fica sujeito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente causados.

2. Sendo o dano causado por vários trabalhadores, a responsabilidade de cada um será determinada em função do grau de culpa e da participação respectiva.

3. O trabalhador poderá prontificar-se a proceder ele próprio, à reparação ou conserto dos bens que tiver danificado.

4. O trabalhador não poderá ser responsabilizado por perdas normais inerentes ao processo de produção, ou por prejuízos provocados por causas imprevistas ou por casos de força maior.

Artigo 73.º

(Reclamação da indemnização)

1. A entidade empregadora poderá reclamar junto dos órgãos jurisdicionais do trabalho a indemnização a que, nos termos do artigo anterior, tenha direito.

2. No caso de ressarcimento voluntário pelo trabalhador, reduzir-se-á a escrito o montante da indemnização e a forma de pagamento, submetendo-se o acordo a autorização da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego.

3. É de seis meses a contar da data da ocorrência ou do conhecimento da ocorrência do dano o prazo para a reclamação a que se refere o n.º 1 deste artigo.

SUBSECÇÃO I

Faltas

Artigo 74.º

(Definição)

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2. As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, nas seguintes condições:

- a) São equiparados a meio período diário os tempos de ausência a ele inferiores;
- b) São equiparados a um período diário completo os tempos de ausência superior a meio período diário.

3. O disposto no n.º 2 não se aplica, considerando-se todo o atraso como falta, quando a entidade empregadora, pelas exigências próprias da sua actividade, seja obrigada a admitir um novo trabalhador em virtude do atraso.

## Artigo 75.º

## (Tipo de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas justificadas:
  - a) uma falta em cada mês por motivo de exercício da actividade sindical, quando o trabalhador **exerça uma função específica no seio da organização sindical**;
  - b) até três faltas consecutivas por ocasião do casamento desde que a entidade empregadora seja avisada do acontecimento com a antecedência mínima de 8 dias;
  - c) até três faltas consecutivas por motivo de falecimento do cônjuge, de parente ou afim de 1.º grau da linha recta;
  - d) até duas faltas consecutivas por motivo de falecimento de parente ou afim em qualquer outro grau da linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral;
  - e) até trinta faltas por motivo de doença comprovada por atestado médico;
  - f) as faltas motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigação legal ou decisão de autoridade administrativa ou judicial, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membro de seu agregado familiar, por um período máximo de cinco dias.
  - g) até um dia por cada prova ou exame que o trabalhador tenha de prestar em estabelecimento de ensino.
  - h) as prévias ou posteriormente autorizadas pelas entidades empregadoras.

3. Prolongando-se a doença por um período superior a trinta dias, dar-se-á do facto conhecimento à Inspecção do Trabalho que mandará examinar o trabalhador pela Junta de Saúde, cujo parecer, depois de homologado, será transmitido à entidade empregadora e à Instituição Gestora da Previdência.

4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 deste artigo.

## Artigo 76.º

## (Comunicação e provas)

1. As ausências ao trabalho quando previsíveis, serão previamente comunicadas à entidade empregadora por escrito e com a indicação do motivo da falta.
2. A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima de 5 dias, ou logo que possível, nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.
3. Quando a ausência não puder ser prevista com antecedência, o trabalhador deverá apresentar a respectiva justificação por escrito no prazo máximo de cinco dias a contar do início do período das faltas, ou logo que possível nos casos em que a observância desse prazo se mostre inviável.

4. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5. A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

## Artigo 77.º

## (Efeitos das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam quaisquer consequências desfavoráveis para o trabalhador, nomeadamente a perda de retribuição, salvo o disposto nos números seguintes.

2. Determinam a perda da correspondente retribuição as faltas a que se refere a última parte da alínea f) do artigo 75.º bem como as faltas a que se refere a alínea h) do n.º 2 do mesmo artigo, quando autorizadas sob essa condição.

3. Nas faltas por doença ou maternidade haverá lugar ao pagamento de retribuição nas condições estabelecidas nos artigos 55.º e 56.º deste diploma.

## Artigo 78.º

## (Efeitos das faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2. Para além dos efeitos referidos no número anterior, as faltas injustificadas sujeitam o trabalhador faltoso a responsabilidade disciplinar, bem como, sendo caso disso, a responsabilidade criminal e civil, nos termos gerais de direito.

## Artigo 79.º

## (Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2. Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por parte dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## Artigo 80.º

## (Licença sem retribuição)

1. A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido justificado deste, licença sem retribuição pelo período que se revelar adequado em cada caso.

2. Durante a licença sem retribuição cessam os direitos e os deveres das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

## Artigo 81.º

## (Licença de maternidade)

A mulher trabalhadora tem direito a uma licença remunerada de trinta dias, após o parto.

## CAPÍTULO II

## Estatuto do empregador

## SECÇÃO I

## Poderes do empregador

## Artigo 82.º

## (Poderes gerais)

1. A organização e disciplina do trabalho na empresa e a fixação dos termos em que deve ser prestado competem à entidade empregadora, dentro dos limites e estabelecidos por lei, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou pelo próprio contrato.

2. A entidade empregadora poderá exigir do trabalhador todo e qualquer comportamento que seja objectivamente adequado ao cumprimento dos deveres a que o mesmo se encontra vinculado.

3. A competência da entidade empregadora envolve o poder de dirigir a actividade técnico-productiva e laboral da empresa através de instruções e ordens de cumprimento obrigatório, bem como o de elaborar e pôr em execução regulamentos internos, ordens de serviço ou outras determinações, observado o disposto na parte final do n.º 1 deste artigo.

## Artigo 83.º

## (Regulamento interno)

1. A entidade empregadora que tenha habitualmente ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores poderá elaborar um regulamento interno do qual constem as regras especiais a que ficam sujeitas as suas relações com os trabalhadores.

2. Entende-se que os trabalhadores aderiram às cláusulas do regulamento interno, desde que este tenha sido distribuído aos trabalhadores da empresa e contra ele não tenham sido apresentadas reclamações no prazo de quinze dias, a contar do início do serviço ou da vigência do regulamento.

3. O regulamento interno, conterá, obrigatoriamente:

- a) A definição do quadro da empresa;
- b) As categorias profissionais e respectivas condições de admissão, remuneração e promoção;
- c) Os deveres específicos a cumprir pelos trabalhadores na execução das suas tarefas.

4. O regulamento interno a que o trabalhador tenha aderido tem a mesma força que o contrato individual de trabalho.

## Artigo 84.º

## (Envio do regulamento interno à Direcção-Geral de Trabalho e Emprego)

Um exemplar do regulamento interno será enviado à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego no prazo de 15 dias após o início da sua vigência, observando-se o mesmo procedimento quando lhe sejam introduzidas modificações.

## Artigo 85.º

## (Modificação da situação jurídica do empregador)

Havendo modificação da situação jurídica do empregador, nomeadamente por sucessão, trespasse, fusão ou cisão, o novo empregador sucede nos direitos e obriga-

ções do anterior, relativamente aos contratos de trabalho, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado ao tempo da transmissão do estabelecimento.

## SECÇÃO I

## Disciplina

## Artigo 86.º

## (Poder disciplinar)

1. A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2. O poder disciplinar deverá ser exercido por forma objectiva, não podendo a entidade empregadora aplicar ao trabalhador quaisquer sanções que não sejam adequadas à organização e prossecução do fins empresariais.

## Artigo 87.º

## (Exercício do poder disciplinar)

1. O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou, mediante delegação desta, por trabalhadores da empresa que exerçam funções de direcção ou chefia.

2. A acção disciplinar exerce-se sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal a que a infracção der lugar.

## Artigo 88.º

## (Noção de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

## Artigo 89.º

## (Sanções disciplinares)

Pelas infracções disciplinares praticadas por trabalhadores ao seu serviço, a entidade empregadora poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Admoestação escrita;
- b) Multa graduada até 6 dias do montante da retribuição;
- c) Suspensão com perda de retribuição graduada até 90 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

## Artigo 90.º

## (Medida de limites das sanções)

1. Por cada infracção apenas se poderá aplicar uma sanção disciplinar.

2. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em consideração, nomeadamente, a sua personalidade, antiguidade e passado disciplinar, bem como a prática disciplinar da empresa e as consequências que esta tenha sofrido com a infracção.



**Artigo 91.º**

(Comunicação do procedimento disciplinar)

1. No prazo de 15 dias a contar do conhecimento do facto a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar comunicará por escrito ao trabalhador arguido a instauração do procedimento disciplinar, sob pena de caducidade da respectiva acção.

**Artigo 92.º**

(Início do processo)

Quando não seja instruído directamente pela entidade empregadora, o processo disciplinar inicia-se com a nomeação de um instrutor designado de entre indivíduos afectos à empresa de categoria igual ou superior à do trabalhador arguido.

**Artigo 93.º**

(Suspensão preventiva)

1. Iniciado o processo disciplinar a entidade empregadora poderá, mediante proposta fundamentada do instrutor, suspender preventivamente o arguido sem perda de retribuição quando a permanência deste no serviço se mostre inconveniente para instrução do processo.

2. O trabalhador que se considerar ilegalmente suspenso poderá requerer no prazo de 5 dias as providências a que se referem os artigos 97.º e seguintes deste diploma.

**Artigo 94.º**

(Prova)

Durante a instrução, o instrutor deverá ouvir o arguido e reunir todos os demais elementos de prova, procedendo nomeadamente à audição dos trabalhadores da empresa, após o que proporá à entidade competente o arquivamento dos autos ou, apurando-se infracção disciplinar, dará acusação ao arguido, nos termos do artigo seguinte.

**Artigo 95.º**

(Defesa e conclusão)

1. A acusação deverá conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) A identificação do arguido;
- b) A descrição clara dos factos de que o arguido é acusado e as disposições legais ou convencionais infringidas, bem como as agravantes que militem contra o arguido;
- c) O enquadramento legal da pena aplicável.

2. A acusação é notificada ao arguido, entregando-se-lhe cópia da mesma, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção e marcando-se-lhe prazo para a resposta, que não será inferior a oito dias úteis.

3. Decorrido o prazo para apresentação da resposta, e promovidas as pertinentes diligências de prova que tiverem sido requeridas pelo arguido, o instrutor produzirá um relatório final, concluindo com uma proposta fundamentada de arquivamento de processo ou de aplicação ao arguido de uma determinada sanção disciplinar.

4. Quando no relatório do instrutor tenha sido proposta a aplicação da pena de suspensão, igual ou superior a 10 dias, ou o despedimento do trabalhador, antes da decisão final a entidade empregadora ouvirá o representante sindical na empresa que poderá, querendo, emitir parecer escrito no prazo de cinco dias.

5. A decisão final da entidade empregadora é exarada e encaminhada por escrito ao trabalhador.

**Artigo 96.º**

(Processo disciplinar nas pequenas empresas)

1. O disposto nos artigos 94.º e 95.º desta subsecção aplica-se apenas às empresas que tenham habitualmente ao seu serviço mais de 10 trabalhadores.

2. Nas restantes empresas o processo disciplinar não carece de ser instruído por escrito, mas obedecerá, sob pena de nulidade, às seguintes regras:

- a) Obrigatoriedade de audição do arguido e das testemunhas por ele indicadas;
- b) Comunicação por escrito da sanção aplicada, com os respectivos fundamentos.

**Artigo 97.º**

(Reclamação)

1. O trabalhador punido disciplinarmente com sanção superior a admoestação escrita poderá requerer a intervenção da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da decisão sancionadora sem prejuízo do seu direito de recurso à Comissão de Litígios de Trabalho.

2. A diligência a que se refere o número anterior suspende o prazo prescricional previsto no artigo 99.º, n.º 1 deste diploma.

**Artigo 98.º**

(Decisão da Direcção-Geral do Trabalho e Emprego)

1. Apreciado o requerimento a que se refere o artigo anterior e realizadas as diligências que entender convenientes, a Direcção-Geral do Trabalho e Emprego emitirá parecer sobre o processo, no prazo de trinta dias a contar da data do recebimento do requerimento.

2. Se o parecer for favorável ao trabalhador, poderá este requerer no prazo de cinco dias a contar da data do conhecimento do teor do parecer, à Comissão de Litígios de Trabalho a suspensão da sanção disciplinar.

3. Ouvidas as partes interessadas, decidirá a Comissão de Litígios do Trabalho no prazo de 8 dias da suspensão da sanção disciplinar.

**Artigo 99.º**

(Suspensão da sanção em caso de despedimento)

1. Se a sanção aplicada for o despedimento poderá o trabalhador requerer à Comissão de Litígios do Trabalho, no prazo de cinco dias, a contar da data da notificação da decisão disciplinar, a decretação da suspensão da sanção disciplinar.

2. O pedido de suspensão ou, quando for caso disso, a medida de suspensão ficam sem efeitos se no prazo de trinta dias, não for proposta acção de impugnação judicial da sanção disciplinar ou se esta for considerada improcedente.



3. Têm legitimidade para propor acção de impugnação judicial da sanção de despedimento o trabalhador punido e o Ministério Público.

Artigo 100.º

(Nulidade do processo disciplinar)

O processo disciplinar é nulo por violação das garantias de defesa do arguido ou quando a decisão condenatória não lhe seja comunicada por escrito, nos termos da lei.

Artigo 101.º

(Nulidade das sanções disciplinares)

1. A inexistência dos pressupostos de facto invocados e a inexistência ou nulidade do processo disciplinar, determinam a nulidade da sanção disciplinar aplicada.

2. A nulidade do processo disciplinar não impede a sua repetição para efeitos de sanção do vício que a determinara, mas a repetição só pode ter lugar nos oito dias posteriores ao decretamento da nulidade.

3. Quando a sanção disciplinar for, pela sua gravidade, manifestamente desajustada à infracção cometida, tendo em conta o disposto no artigo 90.º, n.º 2, será anulada a sanção e logo substituída por outra que se tenha, segundo critérios de justiça e de razoabilidade, como mais adequada.

Artigo 102.º

(Registo nas sanções disciplinares)

As sanções disciplinares definitivas deverão ser registadas no processo individual do trabalhador.

## SECÇÃO II

### Deveres do empregador

#### SUBSECÇÃO I

##### Deveres gerais

Artigo 103.º

(Conteúdo)

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar o trabalhador;
- b) Pagar-lhe as remunerações a que tenha direito nos termos da lei e do contrato;
- c) Assegurar-lhe adequadas condições de trabalho, especialmente em matéria de higiene e segurança;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, proporcionando-lhe em especial oportunidades de formação profissional;
- e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais e criar condições para o exercício da actividade sindical no local de trabalho;
- f) Não opôr-se ao exercício por parte do trabalhador dos direitos que lhe sejam assegurados por lei;
- g) Manter os órgãos que o representam informados da situação da empresa, ouvindo-os sobre os assuntos com reflexos sobre as relações laborais;

h) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. A violação por parte da entidade empregadora dos deveres acima enunciados constitui violação das leis do trabalho e justa causa para a rescisão do contrato por parte do trabalhador.

#### SUBSECÇÃO II

##### Higiene e segurança no trabalho

Artigo 104.º

(Medidas de higiene e segurança)

1. Os trabalhadores têm direito a adequadas condições de higiene e segurança na prestação do trabalho.

2. Incumbe à entidade empregadora assegurar as condições de higiene e segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis e as instruções gerais emanadas das entidades competentes.

3. As normas e instruções gerais a que se refere o n.º 2 antecedente são também de observância obrigatória para o trabalhador.

Artigo 105.º

(Capacitação para o cumprimento)

No quadro das responsabilidades que lhe são cometidas em matéria de higiene e segurança no trabalho deve a entidade empregadora desenvolver uma acção de formação permanente junto do trabalhador no sentido de capacitá-lo para a observância e o cumprimento das regras aplicáveis, apoiando-se para o efeito nas organizações sindicais e demais instituições representativas dos trabalhadores.

Artigo 106.º

(Exames médicos)

A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego poderá determinar que a ocupação de trabalhadores em trabalhos que comportem riscos especiais para a saúde fique subordinada a exames médicos com a periodicidade que a mesma determinar.

Artigo 107.º

(Regulamentação)

O Governo definirá por decreto, ouvidas as organizações sindicais competentes, as normas de higiene e segurança aplicáveis aos diversos sectores de actividades.

Artigo 108.º

(Controle e fiscalização)

Compete aos serviços de inspecção de trabalho o controle e fiscalização do cumprimento das normas de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da competência de fiscalização legalmente atribuída a outros serviços públicos.

#### SUBSECÇÃO III

##### Formação profissional

Artigo 109.º

(Dever de formação profissional)

1. As entidades empregadoras deverão promover ou acordar com as instituições competentes a realização de acções de formação profissional para os trabalhadores ao seu serviço.

2. A formação profissional deve conjugar as exigências do desenvolvimento económico e social do país com os interesses individuais dos trabalhadores.

3. Deverão ser concedidas aos trabalhadores facilidades para frequência de cursos de formação profissional, estágios ou seminários, quando essa frequência não provoque prejuízo sério ao funcionamento da empresa e dela se possa retirar manifesta vantagem de aperfeiçoamento profissional.

4. Sempre que a entidade empregadora conceda facilidades para a frequência de acções de formação profissional, incluindo com participação nos respectivos custos, assiste-lhe o direito de exigir comprovativo da efectiva e assídua participação do trabalhador na acção de que for beneficiário.

5. Os trabalhadores que rescidem o contrato de trabalho antes de decorridos dois anos após a frequência de qualquer acção de formação profissional custeada, no todo ou em parte, pela entidade empregadora, ficam sujeitos a indemnizá-la pelas despesas comprovadamente efectuadas, bem como por outros prejuízos emergentes do não aproveitamento da formação concedida.

Artigo 110.º

(Plano de formação profissional)

1. As entidades empregadoras deverão estabelecer, à medida da dimensão da empresa, planos adequados de formação profissional, de realização progressiva, nos quais se atenda às necessidades de aperfeiçoamento, de reciclagem e de reconversão profissionais suscitadas pelos planos de desenvolvimento da empresa.

2. Os planos de formação profissional devem ser estabelecidos em articulação com as instituições oficiais competentes na área da formação e precedidos de estudos adequados sobre a estrutura da mão de obra existente na empresa.

3. As associações sindicais competentes colaborarão com as entidades empregadoras na formulação dos planos de formação que abranjam os trabalhadores ao serviço da empresa.

4. As convenções colectivas de trabalho podem incluir critérios objectivos para a orientação de acções de formação na empresa.

TÍTULO IV

Da prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 111.º

(Período experimental)

1. Haverá um período de experiência não superior a dois meses, a contar do início da execução do contrato, salvo se as partes convencionarem o contrário por escrito.

2. Em casos excepcionais e mediante convenção colectiva ou através de regulamento interno poderá o período experimental ser elevado até a um máximo de seis meses

quando tal se revelar necessário para a avaliação da aptidão do trabalhador para o exercício do cargo convencionalizado.

3. Nos contratos de duração determinada inferior a um ano o período de experiência não poderá exceder 15 dias.

4. Durante o período experimental é livre a denúncia do contrato, independentemente da invocação de motivos.

5. O período experimental conta-se para todos os efeitos legais.

Artigo 112.º

(Local de trabalho)

O trabalho deve ser prestado no local convencionalizado e, na falta deste, no que resultar dos usos ou das circunstâncias que rodearam a admissão do trabalhador.

Artigo 113.º

(Limites do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.

2. Nas transacções, operações e serviços que não possam ser transferidos para o dia seguinte a entidade empregadora criará condições de atendimento ao público por forma a garantir que o trabalhador não cumpra para além do período normal de trabalho.

Artigo 114.º

(Semana inglesa)

O período normal de trabalho diário poderá ser alargado até uma hora relativamente ao limite fixado no n.º 1 do artigo anterior, quando, em contrapartida, o trabalhador tenha direito a meio dia de descanso por semana, além do descanso semanal previsto na lei.

Artigo 115.º

(Excepção aos limites máximos dos períodos normais de trabalho)

1. Os limites dos períodos normais de trabalho fixado no artigo 113.º poderão ser alargados, por despacho do Membro do Governo responsável pela área do trabalho relativamente a trabalhadores, cuja actividade seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

2. O período normal de trabalho estabelecido ao abrigo do disposto no número anterior deve respeitar um período mínimo de repouso de doze horas consecutivas.

Artigo 116.º

(Intervalos de descanso)

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração máxima não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2. A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego pode, mediante requerimento da entidade empregadora, acompanhado de parecer do representante dos trabalhadores,

autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quanto tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Artigo 117.º

(Estabelecimento do horário de trabalho)

1. Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho observados os limites estabelecidos por lei.

2. O horário de trabalho e as respectivas alterações serão aprovados pela Direcção-Geral de Trabalho e Emprego e afixados nos locais de trabalho de forma a facilitar o seu conhecimento pelos trabalhadores.

Artigo 118.º

(Isenção de horário de trabalho)

1. Poderá deixar de se observar o estabelecido nos horários de trabalho, em relação aos seguintes trabalhadores:

- a) Cônjuge, ascendente, descendente e irmão do empregador;
- b) Trabalhadores que exercem funções de direcção ou fiscalização;
- c) Os trabalhadores que por virtude de aptidões ou conhecimentos especiais, sejam considerados indispensáveis.

2. A isenção do horário será solicitada pela entidade empregadora em requerimento fundamentado, dirigido à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego com a indicação do nome do trabalhador, categoria funcional, os direitos e regalias resultantes da isenção e bem assim a declaração de concordância do trabalhador.

Artigo 119.º

(Efeitos de isenção)

1. Os trabalhadores isentos de horário não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2. O Governo regulamentará por decreto os efeitos da isenção de horário.

Artigo 120.º

(Noção de trabalho extraordinário, casos em que é permitido)

1. Considera-se extraordinário o trabalho prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.

2. O trabalho extraordinário só pode ser realizado:

- a) Quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de trabalho que não justifiquem o recrutamento de trabalhadores fora do quadro da empresa;
- b) Em casos de força maior, ou quando se verificarem motivos ponderosos que tornem necessário prevenir ou reparar prejuízos graves.

Artigo 121.º

(Número máximo de horas de trabalho extraordinário)

1. O trabalhador não poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e sessenta horas por ano.

2. Em casos excepcionais devidamente comprovados, poderá a Direcção-Geral do Trabalho e Emprego autorizar a ultrapassagem dos limites mencionados no número anterior.

Artigo 122.º

(Obrigatoriedade de prestação de trabalho extraordinário)

1. Os trabalhadores são obrigados à prestação de trabalho extraordinário nas situações a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º

2. Os trabalhadores são também obrigados a prestar trabalho extraordinário nas demais situações em que a lei o permite, salvo se, invocando motivos atendíveis, forem dispensados de o prestar.

3. A obrigatoriedade de prestação de trabalho extraordinário não se aplica às mulheres grávidas ou com filhos menores de dez meses e aos trabalhadores deficientes e só se aplica aos trabalhadores menores nas condições fixadas no artigo 159.º

Artigo 123.º

(Trabalho nocturno)

Para efeitos do presente diploma, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as seis horas do dia seguinte.

Artigo 124.º

(Trabalho em regime de turnos)

1. Nas empresas de laboração contínua e naquelas que careçam de laborar normalmente por mais do que um período, deverão ser organizados turnos diferentes de pessoal.

2. A duração do trabalho de cada turno não excederá os limites estabelecidos por lei ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3. Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

4. O Membro do Governo competente na área do trabalho estabelecerá por portaria, as condições, procedimentos e formalidades a observar no trabalho em regime de turnos.

CAPÍTULO II

Suspensão da prestação do trabalho

Artigo 125.º

(Regime jurídico)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho à entidade empregadora por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, a relação laboral suspende-se até à cessação do impedimento, salvo ocorrência de qualquer causa que determine a extinção dessa relação.

2. Durante o período de suspensão cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mas o trabalhador mantém o direito à categoria profissional e ao lugar que possuía na data de suspensão e as regalias de natureza social, nos termos estabelecidos por lei ou convenção.

3. O contrato caduca logo que se torne certo que o impedimento é definitivo ou passados dezasseis meses sobre o início da suspensão, salvo no caso de acidente de trabalho ou doença profissional em que o contrato só caducará quando se tornar certo que o impedimento é definitivo.

4. Nos contratos de duração determinada a relação de trabalho cessará na data prevista para o seu termo, ou quando se torne certo que o impedimento se manterá para além dessa data.

**Artigo 126.º**

**(Suspensão por doença)**

1. Quando o impedimento prolongado resultar de doença do trabalhador, a relação laborar só poderá ser suspensa pela entidade empregadora com os efeitos do artigo 125.º, depois de decorridos seis meses a contar do início do impedimento.

2. A suspensão terá a duração máxima de trinta e seis meses, findos os quais caduca o contrato de trabalho. Nos caso de acidentes de trabalho o contrato só caducará quando se tornar certo que o impedimento é definitivo.

3. Se durante o período de suspensão o trabalhador for considerado apto a regressar ao serviço, considerar-se-á automaticamente reintegrado.

**Artigo 127.º**

**(Suspensão por prestação de Serviço Militar)**

1. A prestação de serviço militar obrigatório determina, desde o seu início, a suspensão da relação do trabalho.

2. Terminado o serviço militar, o trabalhador, dentro de trinta dias, apresentar-se-á à entidade empregadora para retomar o trabalho, sob pena de extinção do contrato.

3. À suspensão do contrato por prestação de serviço militar aplica-se o disposto no n.ºs 2 e 3 do artigo 125.º

**Artigo 128.º**

**(Suspensão por exercício do cargo público)**

A suspensão do contrato de trabalho em virtude do exercício de cargo público em comissão de serviço rege-se por legislação especial.

**Artigo 129.º**

**(Suspensão por cumprimento de prisão preventiva)**

1. Determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo e nos termos previstos no artigo 125.º, a prisão preventiva do trabalhador quando não seguida de condenação.

2. Cessado o impedimento deve o trabalhador, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder direito ao lugar.

**Artigo 130.º**

**(Regulamentação)**

O Governo regulamentará por decreto outras situações que podem dar lugar à suspensão do contrato de trabalho quer por causas ligadas à entidade empregadora quer por causas ligadas ao trabalhador.

**TÍTULO V**

**Das extinção da relação jurídico laboral**

**CAPÍTULO I**

**Dos modos de extinção**

**Artigo 131.º**

**(Enumeração)**

A relação jurídico laboral extingue-se por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento colectivo;
- d) Despedimento individual por justa causa;
- e) Rescisão pelo trabalhador.

**SECÇÃO I**

**Mútuo acordo**

**Artigo 132.º**

**(Liberdade de desvinculação)**

É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

**Artigo 133.º**

**(Forma)**

1. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito em triplicado, assinado por ambas as partes, constituindo-se a entidade empregadora na obrigatoriedade de remeter uma das vias à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego em prazo não superior a cinco dias a contar da cessação do contrato.

2. Do documento a que se refere o número anterior deverão constar todos os efeitos acordados entre as partes, nomeadamente, no que respeita a retribuição, férias e indemnizações devidas, desde que não contrariem disposições legais imperativas.

3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou conferidos por lei ou reclamar créditos vencidos.

**Artigo 134.º**

**(Anulação por viciação da vontade)**

1. O disposto na presente secção não prejudica o direito de o trabalhador obter, pelas vias ordinárias, a anulação do acordo revogatório por erro, dolo ou coacção.

2. Em caso de anulação nos termos do número antecedente, o trabalhador considera-se, para todos os efeitos, ao serviço da entidade empregadora como se o acordo revogatório não tivesse existido.

**SECÇÃO III**

**Caducidade**

**Artigo 135.º**

**(Casos de caducidade)**

1. O contrato de trabalho caduca:
  - a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Pela ocorrência de quaisquer factos extintivos, não dependentes da vontade das partes;
- d) Pela reforma do trabalhador;
- e) Nos demais termos gerais de direito.

2. Nos casos previstos na alínea b) no número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Artigo 136.º

##### (Falência de insolvência)

A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador de massa falida satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

### SECÇÃO III

#### Despedimento colectivo

#### Artigo 137.º

##### (Comunicação do despedimento)

1. A entidade empregadora que pretenda fazer cessar os contratos de trabalho por diminuição da actividade ou encerramento definitivo deverá comunicar este facto à Direcção-Geral do Trabalho e Emprego, à Organização Sindical e a cada um dos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de sessenta dias.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deverá conter a indicação fundamentada das razões de ordem económica, financeira ou tecnológica que determinam o encerramento ou a redução de actividade, a data prevista para a cessação dos contratos e a identificação e o posicionamento na empresa dos trabalhadores abrangidos.

#### Artigo 138.º

##### (Inquérito e decisão sobre o despedimento)

1. A Direcção-Geral do Trabalho e Emprego promoverá um inquérito destinado a confirmar as razões aduzidas pela entidade empregadora e, nomeadamente, solicitará o parecer do departamento de tutela da empresa ou do sector económico a que esta pertença.

2. O inquérito não poderá exceder o prazo de sessenta dias.

3. O inquérito será concluso pela apresentação ao Membro do Governo responsável pela área de actividades da entidade empregadora de propostas concretas visando a solução da situação.

4. A autorização só será concedida quando se conclua pela inviabilidade económica ou técnica de transferência interna ou de colocação dos trabalhadores em outros postos de trabalho compatíveis com a sua formação profissional.

#### Artigo 139.º

##### (Prioridade na manutenção de emprego)

Em caso de redução de actividades, têm preferência na manutenção do emprego, dentro de cada categoria profissional e pela ordem de prioridade estabelecida a seguir, os trabalhadores:

- a) Mais qualificados ou com maior experiência profissional;
- b) Mais antigos;
- c) Que, por virtude de lesão adquirida em serviço da entidade empregadora, tenham redução na sua capacidade de ganho;
- d) Com maiores encargos familiares;
- e) Mais idosos;

#### Artigo 140.º

##### (Indemnização)

1. O trabalhador cujo contrato se extinguir por diminuição das actividades ou encerramento definitivo terá direito a uma indemnização calculada do seguinte modo:

- a) Se tiver menos que onze anos de serviço, o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo;
- b) Se tiver onze ou mais anos de serviço, o que lhe competir por efeito da alínea a) mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de dez;
- c) Se tiver mais de quarenta e cinco anos de idade e pelo menos onze anos de serviço, a indemnização calculada nos termos da alínea anterior será acrescida de dois, três, quatro, ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até quinze, vinte, vinte e cinco ou mais de vinte e cinco anos.

2. Para o cálculo da indemnização a que se refere o número anterior, será tomada como base a maior retribuição auferida pelo trabalhador na data do despedimento.

3. Para efeitos do disposto no número 1 deste artigo qualquer fracção de tempo superior a três meses conta-se como ano completo de serviço.

4. Ocorrendo ponderosas razões de ordem económica, o pagamento de metade da indemnização devida poderá ser feito em fracções mensais de quantitativo igual.

5. Compete ao Membro do Governo responsável pela área do trabalho autorizar o pagamento deferido a que se refere o número anterior, quando, comprovadas as razões que o justificam, a entidade empregadora oferecer garantias de cumprimento pontual do pagamento.

#### Artigo 141.º

##### (Contratos de duração determinada)

1. Ocorrendo o encerramento ou a redução de actividades durante a vigência de contratos por tempo determinado, aos trabalhadores é garantido o direito à retribuição que perceberiam normalmente até o termo dos mesmos, como se aqueles factos não tivessem ocorrido.

2. Aplica-se o disposto no número anterior ao encerramento do estabelecimento por motivo de força maior.



## Artigo 142.º

**(Encerramento por factos de príncipe)**

Resultando o encerramento ou a redução de actividades de determinação das autoridades competentes, por cumprimento de obrigações e deveres previstos nas leis e regulamentos e sendo elas de execução imediata não será observado qualquer aviso prévio mas os trabalhadores terão direito à indemnização por despedimento colectivo, nos termos previstos no artigo 141.º, ou à indemnização a se que se refere o artigo 151.º

## Artigo 143.º

**(Transferência do trabalhador para outro estabelecimento)**

1. Não haverá lugar à caducidade ou à indemnização se o empregador transferir os trabalhadores para outros estabelecimentos que lhe pertençam.

2. Ocorrendo o previsto no número anterior, os contratos de trabalhos serão reajustados às circunstâncias do novo local e natureza do emprego ficando as despesas de transferência sob a exclusiva responsabilidade do empregador.

## Artigo 144.º

**(Encerramento por outras razões)**

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por iniciativa da entidade empregadora e por razões diversas das previstas nos números anteriores, os trabalhadores terão direito a indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento sem justa causa.

2. Não se aplica o disposto no n.º 1 anterior quando a entidade empregadora puder conservar a relação jurídico-laboural com os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos que lhe pertençam.

## Artigo 145.º

**(Encerramento por falência ou por motivo de força maior)**

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento por falência ou por motivo de força maior, os trabalhadores terão direito a uma indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento colectivo.

**SECÇÃO IV****Despedimento por justa causa****SUBSECÇÃO I****Disposições comuns**

## Artigo 146.º

**(Noção de justa causa)**

Considera-se justa causa de despedimento individual a violação culposa de deveres legais ou convencionais ou qualquer facto ou circunstância que, pela sua gravidade ou pelas suas consequências, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

## Artigo 147.º

**(Apreciação de justa causa)**

Na apreciação da justa causa da rescisão devem ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa

ou do trabalhador a intensidade do dolo e o grau de culpa, a prática disciplinar da empresa e todas as circunstâncias relevantes do facto.

## Artigo 148.º

**(Requisitos do despedimento)**

1. O despedimento não poderá ser subordinado a qualquer condição suspensiva ou resolutiva, devendo no momento em que se efectiva ser indicada a justa causa em que se baseia.

2. O despedimento que não obedeça aos requisitos previstos no número anterior considera-se não feito.

**SUBSECÇÃO II****Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora**

## Artigo 149.º

**(Justa causa de despedimento do trabalhador)**

1. Constituem, em especial, justa causa de despedimento por parte da entidade empregadora:

- a) A manifesta inaptidão do trabalhador para o serviço ajustado, reiteradamente demonstrada;
- b) A desobediência ilegítima a ordens dadas por responsáveis hierárquicamente superiores;
- c) A prática, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional ou de interesses morais ou patrimoniais da própria empresa, dos outros trabalhadores ou de terceiros;
- d) A provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- e) A apresentação do trabalho em estado de embriaguez, designadamente quando reiterada;
- f) A falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- g) A diminuição intencional do rendimento do trabalho;
- h) A negligência grave na execução do trabalho, bem como a falta repetida de zelo e diligência normais na prestação do serviço;
- i) As faltas não justificadas ao trabalho quando determinarem prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou forem reveladores de conduta manifestamente indisciplinada, seja qual for o número de faltas dadas.

2. São ainda consideradas justa causa de despedimento por parte da entidade empregadora:

- 10 faltas injustificadas seguidas ou 20 faltas injustificadas interpoladas ao trabalho, num ano, independentemente dos prejuízos concretos que essas faltas ocasionarem.

## Artigo 150.º

**(Direitos do trabalhador despedido sem justa causa)**

1. O trabalhador despedido sem justa causa tem direito a ser reintegrado no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia, sendo-lhe ainda garantidas todas as prestações pecuniárias que deveria ter auferido desde a data do despedimento até à reintegração ou sua substituição nos termos do Decreto-Lei n.º 68/83.

2. Se a entidade empregadora obstar à reintegração do trabalhador será obrigada a pagar-lhe, para além das prestações pecuniárias referidas no número anterior, uma indemnização calculada nos seguintes termos:

- a) 2 meses de retribuição, se tiver menos de um ano completo de serviço;
- b) 3 meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se tiver até 15 anos de serviço;
- c) 4 meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se tiver 15 ou mais anos de serviço.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção de ano superior a três meses conta-se como ano completo de serviço para o cômputo global.

### SUBSECÇÃO III

#### Despedimento com justa causa promovido pelo trabalhador

##### Artigo 151.º

#### (Justa causa de despedimento pelo trabalhador)

1. Constituem, em especial, justa causa de despedimento por parte do trabalhador:

- a) A falta culposa do pagamento da retribuição na forma devida;
- b) A ofensa à sua honra e dignidade;
- c) A violação culposa dos direitos e garantias que lhe assistem;
- d) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente quando sejam susceptíveis de provocar riscos sérios à saúde do trabalhador ou ameacem a sua integridade física;
- e) A provocação de conflitos por parte da entidade empregadora ou de outros trabalhadores da empresa;
- f) A aplicação ao trabalhador de sanções abusivas;
- g) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço.

2. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer extinguir imediatamente o contrato, quer este tenha prazo ou não, sem prejuízo do disposto sobre os requisitos de despedimento individual.

3. A ocorrência de justa causa de rescisão confere ao trabalhador, salvo na situação a que se refere a alínea g) do número anterior, o direito a uma indemnização, de montante igual ao fixado nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 151.º

##### Artigo 152.º

#### (Insubsistência da justa causa)

Se a justa causa invocada vier a ser judicialmente declarada insubsistente o trabalhador fica obrigado a pagar à entidade empregadora a indemnização prevista no artigo 154.º (n.º 2), sem prejuízo da indemnização devida nos termos gerais de direito, por outros danos eventualmente decorrentes da rescisão do contrato.

### SECÇÃO V

#### Rescisão pelo trabalhador

##### Artigo 153.º

#### (Pré-aviso)

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à entidade empregadora, por escrito, com o aviso prévio de quinze dias por cada ano de serviço prestado, até ao máximo de dois meses, independentemente de ocorrência de justa causa para a rescisão.

2. Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo previsto no número anterior deverá indemnizar a entidade empregadora pelo valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

##### Artigo 154.º

#### (Abandono do lugar)

1. Considera-se que o trabalhador rescindiu o contrato sem aviso da prévio quando tenha abandonado o lugar.

2. Presume-se o abandono de lugar, quando o trabalhador esteja ausente durante 10 dias úteis seguidos, sem dar notícias à entidade empregadora.

3. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida se o trabalhador demonstrar que esteve temporariamente impedido de comunicar-se com a entidade empregadora e que o fez logo que tal lhe foi possível.

4. O afastamento de presunção não prejudica a eventual responsabilidade disciplinar por ausência injustificada, nos termos gerais.

### TITULO VI

#### Do trabalho de menores

##### Artigo 155.º

#### (Idade mínima)

É nulo o contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 14 anos de idade.

##### Artigo 156.º

#### (Necessidade de autorização paterna)

O contrato de trabalho celebrado com quem não tiver completado 18 anos de idade é anulável, a requerimento dos pais ou demais representantes do menor, se não tiverem consentido na sua celebração.

##### Artigo 157.º

#### (Duração do trabalho)

1. O período normal do trabalho de menores não poderá exceder 38 horas semanais e 7 diárias.

2. O período normal de trabalho de menores poderá ser, porém, igual ao dos outros trabalhadores quando as tarefas exercidas sejam de simples presença ou o trabalho seja acentuadamente intermitente, ou para efeitos exclusivos da formação do jovem.

## Artigo 158.º

**(Trabalho nocturno — trabalho extraordinário)**

1. Os menores com idade inferior a 16 anos não podem prestar trabalho nocturno e os que tenham entre 16 a 18 anos só o podem fazer nos casos em que a prestação de trabalho nocturno seja indispensável para a sua formação profissional.

2. O trabalho extraordinário de menores com idade compreendida entre os 16 e os 18 anos só será consentida em caso de força maior, não podendo, porém, exceder duas horas por dia e trinta horas por ano.

## Artigo 159.º

**(Trabalhos proibidos a menores)**

O Membro do Governo responsável pela área do trabalho determinará, por portaria, as actividades em que deva ser vedado ou condicionado o trabalho de menores com idade inferior a 18 anos, tendo em vista a protecção do seu desenvolvimento físico, moral e intelectual.

## Artigo 160.º

**(Trabalho a tempo parcial)**

1. As empresas públicas, privadas ou cooperativas deverão permitir a ocupação de trabalhadores menores a tempo parcial, na medida das suas possibilidades.

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

## Artigo 161.º

**(Capacidade de estar em juízo)**

Havendo impossibilidade de representação pelos pais ou tutor, o trabalhador jovem poderá estar pessoalmente em juízo para defesa dos seus interesses jurídicos-labourais.

## TÍTULO VII

**Do contrato de aprendizagem**

## Artigo 162.º

**(Noção de contrato de aprendizagem)**

Entende-se por contrato de aprendizagem a convenção pela qual o empregador ou o artista se obriga a dar ou a fazer dar uma formação metódica e completa numa profissão determinada a outra pessoa que, por sua vez, se obriga a conformar-se com as instruções que receber e a executar os trabalhos que lhe forem confiados, tendo em vista a sua aprendizagem.

## Artigo 163.º

**(Requisitos)**

1. Ninguém poderá ser aceite para iniciar a aprendizagem se tiver menos de catorze ou mais de dezoito anos.

2. Ninguém pode ser mestre de aprendizagem quando tenha sido condenado por crime desonroso.

## Artigo 164.º

**(Deveres do aprendiz)**

São deveres do aprendiz, nomeadamente:

- a) Comparecer no local de aprendizagem com assiduidade e pontualidade.
- b) Exercer de forma diligente, leal e conscienciosa as tarefas integradas no programa de aprendizagem.
- c) Não se ausentar do local de aprendizagem sem autorização superior;
- d) Observar as normas e os regulamentos estabelecidos, nomeadamente os relativos à segurança e higiene no trabalho;
- e) Cumprir as ordens e instruções em objecto de serviço;
- f) Velar pela conservação do material e do equipamento da empresa que lhe tenha sido distribuídos.

## Artigo 165.º

**(Duração)**

A aprendizagem tem a duração que for estabelecida no contrato, a qual nunca poderá ser superior a quatro anos.

## Artigo 166.º

**(Retribuição)**

1. A retribuição será estabelecida conforme os usos e costumes da profissão.

2. Aos aprendizes poderá ser atribuído um subsídio de formação, a partir de um ano de aprendizagem, a regulamentar por portaria do Membro do Governo responsável pela área do trabalho.

## Artigo 167.º

**(Seguro contra acidentes)**

Aos aprendizes é garantido um seguro de acidente de trabalho.

## Artigo 168.º

**(Deveres da entidade empregadora)**

São deveres da entidade empregadora:

- a) Proporcionar ao aprendiz uma formação necessária ao exercício de profissão que constitui objecto de aprendizagem.
- b) Dispensar ao aprendiz o tempo necessário para a sua formação profissional;
- c) Tomar medidas de prevenção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, no local de aprendizagem.

## Artigo 169.º

**(Regulamentação)**

O contrato de aprendizagem será regulamentado por portaria do Membro do Governo responsável pela área do trabalho.

O Ministro da Saúde, Trabalho e Assuntos Sociais,  
*Trineu Gomes.*

## Decreto n.º 63/87

de 30 de Junho

No uso da faculdade conferida pelo artigo 77.º da Constituição o Governo decreta o seguinte:

Artigo único. É renovada a comissão de serviço de António Olavo de Oliveira Rocha, no cargo de Director-Geral do Turismo, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

*Pedro Pires — Osvaldo Lopes da Silva — Arnaldo França.*

Promulgado em 26 de Junho de 1987.

Publique-se.

O Presidente da República, ARISTIDES MARIA PEREIRA.

## Decreto n.º 64/87

de 30 de Junho

No uso da faculdade conferida pelo artigo 77.º da Constituição o Governo decreta o seguinte:

Artigo único. São criados no quadro de pessoal da Direcção-Geral de Marinha e Portos mais os seguintes lugares:

- 1 — Chefe da Polícia Marítima.
- 1 — Sub-chefe da Polícia Marítima.
- 4 — Agentes de Polícia Marítima de 1.ª classe.
- 6 — Agentes de Polícia Marítima de 2.ª classe.

*Pedro Pires — Osvaldo Lopes da Silva — Arnaldo França — Renato Cardoso.*

Promulgado em 26 de Junho de 1987.

Publique-se.

O Presidente da República, ARISTIDES MARIA PEREIRA.

## CONTAS E BALANCETES DIVERSOS

## BANCO DE CABO VERDE

Praia (Santiago)  
Direcção das Relações com o Estrangeiro  
e do Controlo de Câmbios

Cotações de Câmbios

Em 30/6/87

N.º 102/87

Praça	Divisas	Compras	Vendas
Londres ... ..	1 Libra	117\$03	118\$55
Lisboa ... ..	100 Escudos	51\$04	51\$70
Nova Iorque ... ..	1 Dólar	73\$24	73\$65
Amsterdão ... ..	100 Florim	3 553\$80	3 597\$70
Bruxelas ... ..	100 Fr. Come.	192\$83	195\$23
Bruxelas ... ..	100 Fr. Finan	180\$48	184\$25
Copenhague ... ..	100 Coroa	1 053\$48	1 066\$46
Estocolmo ... ..	100 Coroa	1 144\$60	1 168\$97
Frankfort (R.F.A.) ... ..	100 Deut Mar	4 000\$06	4 049\$94
Helsinkia ... ..	100 Markka	1 642\$11	1 662\$50
Oslo ... ..	100 Coroa	1 090\$62	1 104\$17
Otava ... ..	1 Dólar	54\$94	55\$43
Paris ... ..	100 Franco	1 199\$67	1 212\$44
Petrória ... ..	1 Rand	35\$65	36\$10
Roma ... ..	100 Lira	5\$517	5\$586
Toqueto ... ..	100 Iene	49\$90	50\$52
Viena ... ..	100 Xelim	569\$24	576\$27
Zurique ... ..	100 Franco	4 816\$45	4 876\$22
Madrid ... ..	100 Peseta	57\$81	58\$54
Dakar ... ..	100 CFA	23\$993	24\$248
Un/conta CEE ... ..	1 ECU	82\$40	83\$50
«Clearings»:			
Bissau ... ..	100 Peso	— \$ —	— \$ —

Direcção das Relações com o Estrangeiro e do Controlo de Câmbios, na Praia, 30 de Junho de 1987. — Pela Direcção, *Antão Lopes da Luz.*