



BOLETIM OFICIAL

ÍNDICE

ASSEMBLEIA NACIONAL:

Lei nº 54/VIII/2014:

Diploma que dispõe sobre a ordem de precedências e o tratamento protocolar das entidades do Estado de Cabo Verde e outras entidades quando compareçam em solenidades oficiais. 196

Lei nº 55/VIII/2014:

Lei tem por objecto estabelecer o regime jurídico do luto oficial. 200

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA:

Acórdão nº 01/2014:

Acordam, em plenário do Supremo Tribunal de Justiça, enquanto Tribunal Constitucional. 203

ASSEMBLEIA NACIONAL

Lei n.º 54/VIII/2014

de 22 de Janeiro

Por mandato do Povo, a Assembleia Nacional decreta, nos termos da alínea *b*) do artigo 175.º da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma dispõe sobre a ordem de precedências e o tratamento protocolar das entidades do Estado de Cabo Verde e outras entidades quando compareçam em solenidades oficiais.

Artigo 2.º

Âmbito

O disposto na presente lei aplica-se em todo o território nacional e nas representações diplomáticas e consulares de Cabo Verde no estrangeiro.

Artigo 3.º

Ressalva

Nos actos não oficiais aplicam-se as regras próprias das instituições promotoras, devendo porém ser observada a lista de precedências integrante da presente lei sempre que neles participem, por convite ou outro título oficial, entidades do Estado.

Artigo 4.º

Representação

1. A representação de uma entidade por outra só se pode fazer ao abrigo de disposição legal expressa.

2. Tratando-se de entidade prevista na Constituição, o representante só pode assumir o estatuto protocolar do representado se a respectiva existência estiver também prevista na Constituição e tal for autorizado pela mesma, ou pela presente lei.

3. Fora da previsão do número anterior, os meros representantes não têm a precedência de que goza o representado, devendo ocupar o lugar que lhes pertencer segundo a sua própria categoria.

Artigo 5.º

Substitutos legais

Os substitutos legais tomam o lugar marcado nas solenidades oficiais para a entidade substituída.

Artigo 6.º

Entidades equiparadas

1. As entidades cuja categoria seja equiparada à de outras cedem lugar a estas últimas de acordo com a respectiva antiguidade.

2. Aos cônjuges das entidades, ou a quem com elas viva em união de facto, desde que convidados a uma cerimónia, é atribuído lugar equiparado às mesmas quando estejam a acompanhá-las.

Artigo 7.º

Autoridade com jurisdição

1. As autoridades com jurisdição no local da cerimónia têm sempre precedência sobre autoridades de igual categoria sem jurisdição no local.

2. A jurisdição territorial mais extensa precede à jurisdição territorial mais restrita.

Artigo 8.º

Garantia de pluralismo

Em cerimónias oficiais e em outras ocasiões de representação do Estado e do poder local, a representação dos órgãos de composição pluripartidária deve incluir sempre, em proporção correspondente aos resultados eleitorais, membros da maioria e da oposição, assim como titulares dos vários órgãos do âmbito correspondente à entidade organizadora, bem como do escalão imediatamente inferior.

CAPÍTULO II

Ordem de precedências das entidades do Estado

SECÇÃO I

Entidades do Estado

Artigo 9.º

Precedências

1. A ordenação protocolar privilegia os cargos resultantes de eleição popular, sem prejuízo pela compaginação de outros princípios da prática internacional.

2. As entidades do Estado ordenam-se, do ponto de vista protocolar, pela ordem de precedências constante da lista anexa ao presente diploma.

Artigo 10.º

Equiparações

1. As entidades do Estado não expressamente mencionadas na lista a que se refere o artigo anterior serão enquadradas nas posições daquelas de cujas competências, material e territorial, mais se aproximem.

2. Entre as entidades referidas no número precedente, de idêntica posição hierárquica, precede aquela cujo título resultar de eleição popular, preferindo a antiguidade entre as que tiverem igual título.

SECÇÃO II

Órgãos de soberania

SUBSECÇÃO I

Presidente da República

Artigo 11.º

Presidente da República

1. O Presidente da República tem precedência absoluta e preside em qualquer cerimónia civil ou militar em que esteja presente, à excepção dos actos realizados na Assembleia Nacional e dos demais casos previstos na presente lei.

2. Sempre que o Presidente da Assembleia Nacional substituir o Chefe do Estado, nos termos constitucionais, o mesmo gozará, como Presidente-Interino, do estatuto protocolar do Presidente da República.

SUBSECÇÃO II

Assembleia Nacional

Artigo 12º

Presidente da Assembleia Nacional

1. Na Assembleia Nacional o respectivo Presidente preside sempre, mesmo que esteja presente o Presidente da República.

2. O Presidente da Assembleia Nacional preside a qualquer outra cerimónia oficial a que compareça, desde que não esteja presente o Presidente da República, excepto os actos realizados no Tribunal Constitucional, no Supremo Tribunal de Justiça, no Tribunal de Contas e as situações previstas no número 1 do artigo 34º.

Artigo 13º

Vice-Presidentes da Assembleia Nacional

O Vice-Presidente que, nos termos constitucionais e regimentais, substituir ou representar o Presidente da Assembleia Nacional, goza do respectivo estatuto protocolar.

Artigo 14º

Presidentes dos Grupos Parlamentares

Os Presidentes dos Grupos Parlamentares ordenam-se conforme a sua representatividade eleitoral.

Artigo 15º

Deputados à Assembleia Nacional

1. Os Deputados à Assembleia Nacional ordenam-se entre si e em razão dos cargos parlamentares que exercem, ficando à frente os demais membros da Mesa da Assembleia Nacional, os Presidentes dos Grupos Parlamentares e os Presidentes das Comissões Especializadas.

2. No círculo eleitoral por que foram eleitos, os Deputados têm entre si a precedência decorrente da ordem da respectiva eleição, ocupando lugar a seguir ao dos Presidentes das Comissões Especializadas.

SUBSECÇÃO III

Governo

Artigo 16º

Primeiro-Ministro

Sem prejuízo do disposto nos artigos 11º, 12º número 1, 13º, 20º número 2, 21º, 22º e 34º número 1, o Primeiro-Ministro preside a qualquer cerimónia oficial em que esteja presente.

Artigo 17º

Vice-Primeiro-Ministro

O Vice-Primeiro Ministro que, nos termos previstos na Constituição e na Lei Orgânica do Governo, substitua o Primeiro-Ministro goza do respectivo estatuto protocolar.

Artigo 18º

Ministros

1. Os Ministros ordenam-se segundo o diploma orgânico do Governo.

2. Nas cerimónias de natureza diplomática, o Ministro responsável pelas Relações Exteriores precede todos os outros.

3. Nas cerimónias de natureza militar, o Ministro responsável pela Defesa Nacional precede todos os outros.

4. Nas cerimónias do âmbito de cada ministério, o respectivo Ministro tem a precedência.

Artigo 19º

Secretários de Estado

Os Secretários de Estado ordenam-se, imediatamente a seguir aos Ministros, segundo o diploma orgânico do Governo.

SUBSECÇÃO IV

Tribunais

Artigo 20º

Presidente do Tribunal Constitucional

O Presidente do Tribunal Constitucional preside sempre no respectivo tribunal, excepto estando presente o Presidente da República.

Artigo 21º

Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

O Presidente do Supremo Tribunal de Justiça preside sempre no respectivo tribunal, excepto estando presente o Presidente da República.

Artigo 22º

Presidente do Tribunal de Contas

O Presidente do Tribunal de Contas preside sempre no respectivo tribunal, excepto estando presente o Presidente da República.

Artigo 23º

Outros Altos Magistrados

Os Juizes do Tribunal Constitucional, do Supremo Tribunal de Justiça, e do Tribunal de Contas ordenam-se pela ordem institucional decorrente da estrutura constitucional e, dentro de cada uma das respectivas instituições, por antiguidade no exercício das funções.

SECÇÃO V

Poder local

Artigo 24º

Presidente de Câmara Municipal

1. O Presidente de Câmara Municipal, nas cerimónias de índole local promovidas no respectivo concelho, goza do estatuto protocolar dos Ministros, com precedência face a estes.

2. O Presidente de Câmara Municipal preside a todos os actos de índole local promovidos pela respectiva câmara, excepto se estiverem presentes o Presidente da República, o Presidente da Assembleia Nacional ou o Primeiro-Ministro.

3. Em cerimónias nacionais realizadas no respectivo concelho, o Presidente de Câmara Municipal segue imediatamente a posição dos antigos Primeiros-Ministros.

Artigo 25º

Presidente de Assembleia Municipal

1. O Presidente de Assembleia Municipal, no respectivo concelho, segue imediatamente o Presidente de Câmara, excepto se estiverem presentes as entidades referidas nos números 1 a 20 da lista referida no número 2 do artigo 9º, caso em que passam a estar imediatamente a seguir.

2. O Presidente de Assembleia Municipal preside sempre às sessões deste órgão.

SECÇÃO VI

Partidos Políticos

Artigo 26º

Altos Dirigentes Partidários

1. Os Presidentes dos partidos políticos representados na Assembleia Nacional ordenam-se conforme a sua representatividade eleitoral.

2. O Presidente do maior partido da oposição tem tratamento próprio.

3. Os Presidentes dos partidos políticos não representados na Assembleia Nacional ordenam-se conforme a sua antiguidade no cargo.

SECÇÃO VII

Órgãos Auxiliares do Poder político

Artigo 27º

Conselheiros da República

Os Conselheiros da República, exceptuando aqueles cujo tratamento protocolar se encontra regulado na presente lei por virtude do exercício de outro cargo, ordenam-se, de acordo com determinação constitucional, do modo seguinte: Provedor de Justiça, Presidente do Conselho Económico, Social e Ambiental, e Cidadãos designados pelo Presidente da República, conforme a ordem constante no acto presidencial de sua designação.

CAPÍTULO III

Ordem de Precedências de Outras Entidades

Artigo 28º

Altas Entidades Estrangeiras e Internacionais

As altas entidades de Estados estrangeiros e de organizações internacionais têm tratamento protocolar equivalente às entidades nacionais homólogas.

Artigo 29º

Entidades Diplomáticas

1. Os Embaixadores acreditados em Cabo Verde, quando não for possível reservar-lhes lugar à parte, seguem imediatamente o Director Nacional do Protocolo do Estado, encabeçados pelo Decano do Corpo diplomático, ordenando-se entre si por razão de antiguidade da apresentação das respectivas Cartas Credenciais.

2. Quando participem em actos oficiais realizados nos concelhos, os Embaixadores acreditados em Cabo Verde ocupam lugar a seguir aos Membros do Governo.

3. Por ocasião de visita oficial de uma Alta Entidade estrangeira, o Embaixador que represente o Estado do qual é originária essa Alta Entidade integra a comitiva desta, ocupando posição imediatamente a seguir às das entidades que nela tenham tratamento equivalente ao de Membro do Governo.

4. Os representantes diplomáticos de grau inferior ao de Embaixador são equiparados aos diplomatas cabo-verdianos da mesma categoria e estes, por seu turno, aos outros servidores do Estado de idêntico nível.

5. Os Cônsules-Gerais e Cônsules de carreira precedem os Cônsules Honorários, ordenando-se todos eles, em cada categoria, pela antiguidade das respectivas Cartas Patentes.

6. Nas sedes das representações diplomáticas no estrangeiro, o respectivo titular preside sempre, excepto estando presente o Presidente da República, o Presidente da Assembleia Nacional, o Primeiro-Ministro, o Vice-Primeiro Ministro ou o membro do Governo responsável pelas Relações Exteriores.

7. Nas visitas oficiais, em Cabo Verde e no estrangeiro, o Ministro responsável pelas Relações Exteriores tem precedência sobre os demais Ministros que integrem as comitivas.

8. Nas missões e visitas ao exterior de delegações cabo-verdianas chefiadas por entidades com o estatuto protocolar de Ministro ou equivalente, caberá a estas a precedência em todos os actos externos do respectivo programa.

Artigo 30º

Familiares de Chefes de Estado Estrangeiros

Os familiares em linha recta de Chefes de Estado estrangeiros em visita oficial a Cabo Verde são tratados como convidados especiais do Presidente da República e, assim, colocados junto dele ou, não estando presente, de quem tiver, por virtude da mais alta precedência protocolar, a presidência.

Artigo 31º

Representantes do Governo

Na respectiva área de jurisdição, os altos representantes do Governo a que se refere o artigo 189º da Constituição, seguem imediatamente a posição dos Membros do Governo.

Artigo 32º

Entidades Militares

1. Em cerimónias civis que tenham lugar na sua área de jurisdição, e salvo se estiver presente o Chefe do Estado Maior das Forças Armadas (CENFA), o Vice-Chefe do Estado Maior das Forças Armadas ou os Comandantes de Ramo, o Comandante de Região Militar tem precedência sobre outras autoridades militares que igualmente tenham sido convidadas.

2. As precedências entre militares e as precedências entre militares e civis são reguladas em legislação especial a aprovar pelo Governo.

Artigo 33º

Entidades Religiosas

1. Quando compareçam em cerimónias oficiais, as entidades que chefiam as confissões religiosas legalmente reconhecidas terão lugar à parte, ordenando-se por ordem da respectiva implantação na sociedade cabo-verdiana.

2. Se tal não for possível, recebem o tratamento correspondente à entidade civil com competência territorial homóloga.

Artigo 34º

Entidades do Ensino Superior

1. O Reitor da Universidade de Cabo Verde, os reitores das demais universidades, bem como os presidentes dos institutos públicos e privados de ensino superior, presidem aos actos estritamente académicos realizados nas suas instituições respectivas, sendo que ao Presidente da República, ao Presidente da Assembleia Nacional ou ao Primeiro-Ministro, quando presentes, cabe sempre o lugar de honra.

2. Quando participem em cerimónias oficiais para as quais sejam convidados, os reitores e presidentes das instituições públicas do ensino superior ordenam-se de acordo com a lista referida no número 2 do artigo 9º e terão precedência sobre os homólogos do ensino privado.

3. As representações académicas que participem em cerimónias oficiais, seguem imediatamente os reitores e presidentes.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 35º

Casos de dúvidas

Em casos de dúvidas, o Director Nacional do Protocolo do Estado, quando solicitado, prestará esclarecimentos de natureza protocolar bem como determinará a colocação de entidades que não constem da Lista de Precedências referida no número 2 do artigo 9º.

Artigo 36º

Norma Revogatória

São revogados os preceitos de quaisquer diplomas legais ou regulamentares anteriores que estabeleçam precedências protocolares diferentes ou contrárias às da presente lei, nomeadamente os artigos 205º a 213º do Estatuto do Funcionalismo Ultramarino.

Artigo 37º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor trinta dias após a sua publicação.

Aprovada em 11 de Dezembro de 2013.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Basílio Mosso Ramos*.

Promulgada em 9 de Janeiro de 2014.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE CARLOS DE ALMEIDA FONSECA.

Assinada em 16 de Janeiro de 2014.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Basílio Mosso Ramos*.

ANEXO

Lista a que se refere o número 2 do artigo 9º da presente Lei

- 1º. Presidente da República;
- 2º. Presidente da Assembleia Nacional;
- 3º. Primeiro-Ministro;
- 4º. Presidente do Tribunal Constitucional;
- 5º. Presidente do Supremo Tribunal de Justiça;
- 6º. Vice-Primeiros Ministros;
- 7º. Antigos Presidentes da República;
- 8º. Ministros;
- 9º. Vice-Presidentes da Assembleia Nacional;
- 10º. Deputados à Assembleia Nacional;
- 11º. Secretários de Estado;
- 12º. Antigos Presidentes da Assembleia Nacional;
- 13º. Antigos Primeiros-Ministros;
- 14º. Presidentes dos Partidos Políticos com assento Parlamentar
- 15º. Presidente do Tribunal de Contas;
- 16º. Procurador-Geral da República;
- 17º. Presidente do Conselho Superior da Magistratura Judicial;
- 18º. Provedor de Justiça;
- 19º. Presidente do Conselho Económico, Social e Ambiental;
- 20º. Presidente da Associação Nacional dos Municípios de Cabo Verde;
- 21º. Presidentes das Câmaras Municipais;
- 22º. Presidentes das Assembleias Municipais;

- 23º. Altos Representantes do Governo;
- 24º. Chefe do Estado-Maior das Forças Armadas;
- 25º. Restantes membros do Conselho da República, conforme o artigo 27º;
- 26º. Governador do Banco de Cabo Verde;
- 27º. Chefe da Casa Civil do Presidente da República;
- 28º. Conselheiro de Segurança Nacional do Governo;
- 29º. Juízes Conselheiros do Tribunal Constitucional;
- 30º. Juízes Conselheiros do Supremo Tribunal de Justiça;
- 31º. Vice-Procurador-Geral da República;
- 32º. Procurador-Geral Adjunto da República;
- 33º. Juízes Desembargadores;
- 34º. Vereadores das Câmaras Municipais;
- 35º. Membros das Assembleias Municipais;
- 36º. Secretário-Geral da Assembleia Nacional;
- 37º. Secretário-Geral do Governo;
- 38º. Vice-Chefe do Estado Maior das Forças Armadas;
- 39º. Director Nacional da Defesa;
- 40º. Director Nacional da Política Externa e da Cooperação;
- 41º. Director Nacional do Protocolo do Estado;
- 42º. Director Nacional da Polícia Nacional;
- 43º. Director Nacional da Polícia Judiciária;
- 44º. Directores Nacionais, por ordem dos respectivos departamentos governamentais e, em cada um deles, por antiguidade ou de acordo com a ordenação estabelecida na respectiva lei orgânica;
- 45º. Embaixadores;
- 46º. Oficiais Gerais;
- 47º. Presidente da Comissão Nacional de Eleições;
- 48º. Presidente da Comissão Nacional dos Direitos Humanos e Cidadania;
- 49º. Comandantes dos Ramos das Forças Armadas;
- 50º. Membros do Conselho Económico, Social e Ambiental;
- 51º. Procuradores de Círculo;
- 52º. Juízes de Direito;
- 53º. Procuradores da República;
- 54º. Reitor da Universidade de Cabo Verde, demais reitores de universidades e Presidentes de Institutos de Ensino Superior;
- 55º. Bastonários das ordens e associações profissionais de direito público, por ordem de antiguidade da respectiva fundação;
- 56º. Presidentes das Autoridades Administrativas Independentes;
- 57º. Conselheiros, Directores de Gabinete, Assesores Especiais do Presidente da República, do Presidente da Assembleia Nacional, do Primeiro-Ministro e equiparados;
- 58º. Directores-Gerais, por ordem dos respectivos departamentos governamentais e, em cada um deles, por antiguidade ou de acordo com a ordenação estabelecida na respectiva lei orgânica;
- 59º. Ministros Plenipotenciários;
- 60º. Presidente do Serviço Nacional de Protecção Civil;
- 61º. Comandantes de Região Militar e autoridades policiais de grau equivalente;
- 62º. Presidente da Cruz Vermelha de Cabo Verde;
- 63º. Presidentes dos institutos públicos e equiparados;
- 64º. Directores de Gabinete e equiparados, por ordem de precedência dos respectivos departamentos governamentais;
- 65º. Presidentes dos partidos políticos sem assento parlamentar;
- 66º. Conselheiros e Secretários de Embaixada;
- 67º. Directores de serviço;
- 68º. Dirigentes das instituições patronais e sindicais e demais associações da sociedade civil.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Basilio Mosso Ramos*.

Lei nº 55/VIII/2014

de 22 de Janeiro

Por mandato do Povo, a Assembleia Nacional decreta, nos termos da alínea b) do artigo 175º da Constituição, o seguinte:

CAPITULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objecto

A presente Lei tem por objecto estabelecer o regime jurídico do luto oficial, bem como as honras fúnebres a prestar ao Presidente da República, ao Presidente da Assembleia Nacional, ao Primeiro-Ministro, aos antigos Presidentes da República, aos antigos Presidentes da Assembleia Nacional, aos antigos Primeiros-Ministros, aos Combatentes de Liberdade da Pátria, bem como a outras personalidades de elevado prestígio.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente Lei, entende-se por:

- a) «Família», o cônjuge, o convivente de facto, os ascendentes, os descendentes, os adoptados, os adoptantes e os irmãos;
- b) «Honras fúnebres», homenagens póstumas, prestadas directamente por Militares aos de-
spojos mortais de uma alta personalidade;
- c) «Luto oficial», a manifestação do sentimento de pesar que deve ser observado em todo ou parte do território nacional, por ocasião da morte de determinada entidade ou de um número significativo de cidadãos, em razão dos seus feitos perante a Nação ou pelas circunstâncias em que a morte tenha ocorrido;
- d) «Funeral de Estado», consiste em uma cerimónia funerária pública realizada em honra de chefes do Estado e de alguma outra personalidade de importância nacional.

CAPITULO II

LUTO OFICIAL

Artigo 3.º

Classificação do luto oficial

O luto oficial pode ser nacional ou municipal, consoante é observado em todo o território nacional ou apenas num concelho.

Artigo 4.º

Luto oficial nacional

1. O luto oficial nacional deve ser declarado em caso de morte de:

- a) Presidente da República;
- b) Presidente da Assembleia Nacional;
- c) Primeiro Ministro; e
- d) Antigos Presidentes da República.

2. O luto oficial nacional pode ser declarado em caso de morte de:

- a) Determinada personalidade nacional ou estrangeira, de elevado prestígio e reconhecida idoneidade, que tenha prestado serviços relevantes à causa da independência nacional, à paz e à democracia, bem como ao desenvolvimento económico, social e cultural do país e da humanidade; e
- b) Morte colectiva de cidadãos nacionais ou estrangeiros, resultante de catástrofe, calamidade natural, massacre ou outro acidente com incidência nacional.

3. A observância do luto oficial nacional é extensiva às missões diplomáticas e consulares e às representações de Cabo Verde no exterior.

4. O luto oficial nacional é determinado por Resolução do Conselho de Ministros.

Artigo 5.º

Luto oficial municipal

1. O luto oficial municipal deve ser declarado em caso de morte de:

- a) Presidente da Câmara Municipal;
- b) Presidente da Assembleia Municipal; e
- c) Antigos Presidente da Câmara Municipal, antigos Presidente de Assembleia Municipal e Personalidades locais de elevado prestígio e reconhecida idoneidade que tenham prestado serviços relevantes à causa do Concelho.

2. O luto oficial municipal pode ser declarado em caso de morte colectiva de cidadãos resultante de catástrofe, calamidade natural, massacre ou outro acidente com incidência municipal.

3. O luto oficial municipal é determinado por deliberação da Câmara Municipal.

Artigo 6.º

Duração de luto oficial

1. O luto oficial nacional tem a seguinte duração:

- a) Cinco dias, no caso de morte do Presidente da República;
- b) Três dias, no caso de morte do Presidente da Assembleia Nacional ou do Primeiro Ministro; e
- c) Dois dias, em caso morte de antigo Presidente da República e das personalidades referidas no número 2 do artigo 4.º.

2. O luto oficial municipal é de dois dias, conforme for determinado pela Câmara Municipal.

Artigo 7.º

Manifestação de luto

Tratando-se da morte das entidades previstas nos números 1 e 2 do artigo 4º e nos números 1 e 2 do artigo 5º, durante o período de luto oficial nacional e municipal deve ser observado o seguinte:

- a) Colocação da bandeira nacional à meia-haste; e
- b) Cancelamento de espetáculos e manifestações pública;

Artigo 8.º

Tolerância de ponto

1. Em caso de morte de uma das entidades previstas nas alíneas a) a c) do número 1 do artigo 4º deve ser concedida tolerância de ponto nacional no dia do funeral.

2. Em caso de morte de uma das entidades referidas no número 1 do artigo 5º deve ser concedida tolerância de ponto local no dia do funeral.

CAPITULO III

Funeral de Estado

Artigo 9.º

Funeral de Estado

1. O funeral de Estado realiza-se com honras fúnebres.
2. Têm direito a funeral de Estado as seguintes personalidades:
 - a) Presidente da República;
 - b) Presidente da Assembleia Nacional;
 - c) Primeiro-Ministro; e
 - d) Antigos Presidentes da República.

Artigo 10.º

Honras fúnebres

1. Tem direito a honras fúnebres:
 - a) As personalidades com direito a funeral do Estado;
 - b) Os Antigos Presidente da Assembleia Nacional;
 - c) Os Antigos Primeiros Ministros;
 - d) Os Combatentes de Liberdade da Pátria;
 - e) Outras personalidades de elevado prestígio.
2. As honras fúnebres são prestadas através da guarda fúnebre, escolta fúnebre e salvas fúnebres.
3. A guarda fúnebre é constituída pela força militar postada para render homenagem aos despojos mortais de altas entidades.
4. A escolta fúnebre é constituída pela força militar destinada ao acompanhamento dos despojos mortais de altas entidades.
5. As salvas fúnebres são as destinadas a complementar as honras fúnebres.

Artigo 11.º

Não prestação de honras fúnebres

As honras fúnebres não são prestadas nos seguintes casos:

- a) Quando a entidade que tenha direito às homenagens as tenha dispensado em vida, por documento comprovativo da sua manifestação de vontade ou quando a sua família assim o desejar;
- b) Nos dias de festa nacional; e
- c) No caso de perturbação da ordem pública.

Artigo 12.º

Organização de exéquias

1. Cabe à Direcção Nacional do Protocolo do Estado organizar as exéquias do Presidente da República, ou Presidente da Assembleia Nacional ou Primeiro-Ministro, ou antigo Presidente da República devendo, para o efeito:

- a) Assegurar os meios materiais necessários à realização das exéquias;
- b) Assegurar que o elogio fúnebre seja prestado;
- c) Elaborar o programa das exéquias, bem como difundir o mesmo pelos órgãos de comunicação social;
- d) Dar a conhecer, na véspera do dia do funeral, a hora e o local da apresentação de condolências, bem como a respectiva lista de precedências;
- e) Preparar e coordenar, com a família do falecido, todas as realizações relativas às exéquias; e
- f) Receber as mensagens de condolências e remetê-las à família do falecido e à comunicação social.

2. Após a realização das exéquias, incumbe à Direcção Nacional do Protocolo do Estado apresentar um relatório de prestação de contas ao departamento governamental responsável pelas finanças.

Artigo 13.º

Despesas de funeral de Estado

1. As despesas com as exéquias do Presidente da República, ou Presidente da Assembleia Nacional ou Primeiro-Ministro, ou antigo Presidente da República são pagas pelo Orçamento do Estado.
2. Os actos referidos no número 4 do artigo 4º e no número 3 do artigo 5º podem estabelecer que as despesas com as exéquias de outras entidades sejam suportadas pelo Orçamento do Estado ou do respectivo município.

Artigo 14.º

Representante de confissão religiosa

O funeral de Estado realiza-se na presença do representante da confissão religiosa escolhida pela família.

Artigo 15.º

Apresentação de condolências

A apresentação de condolências obedece à ordem de precedências protocolares.

CAPITULO IV

Disposições Diversas e Finais

Artigo 16.º

Regulamentação

O Governo regula, por Decreto-lei, os pormenores do cerimonial referentes às exéquias do Presidente da República, do Presidente da Assembleia Nacional, do Primeiro-Ministro, de Antigos Presidentes da República e de outras entidades sujeitas à atenção protocolar.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 12 de Dezembro de 2013.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Basílio Mosso Ramos*.

Promulgada em 15 de Janeiro de 2014.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE CARLOS DE ALMEIDA FONSECA.

Assinada em 16 de Janeiro de 2014.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Basílio Mosso Ramos*.

—————o§o—————

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão nº 01/2014

Acordam, em plenário do Supremo Tribunal de Justiça, enquanto Tribunal Constitucional:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, abrigando-se no preceituado dos artigos 135º/1 – r) e 278º/1 a), ambos da Constituição da República, doravante CRCV, conjugados com os artigos 11º/b), 57º/1 e 63º/ a), estes da Lei nº 56/VI/2005, de 28 de Fevereiro veio requerer a fiscalização preventiva da constitucionalidade das normas constantes dos artigos 37º, 38º, 39º, 40º, 41º, 42º e 43º, todos do acto legislativo proveniente da ASSEMBLEIA NACIONAL, sob forma da lei, que lhe havia sido remetido para promulgação, e referente ao Regime Jurídico Especial das Micros e Pequenas Empresas.

Para tanto, expendeu o requerente a fundamentação seguinte:

- Os citados artigos 40º, 41º, 42º e 43º da Lei da Assembleia Nacional atrás identificada suscitam dúvidas quanto à sua constitucionalidade, por violação do princípio da igualdade consagrado no art. 24º da CRCV, porquanto todos esses normativos «(...) definem um regime menos benéfico para os trabalhadores das micros e pequenas empresas que, no entanto, continuam obrigados ao mesmo horário de trabalho de 8 horas diários e 44 horas semanais que vinculam os demais trabalhadores abrangidos pelo regime laboral constante do Código Laboral (...)», sem que se vislumbre «(...) uma razoável justificativa baseada em critérios de valor relevantes constitucionalmente»;
- Ainda, o art. 41º do acto legislativo em referência, ao permitir uma redução tão acentuada do valor da indemnização por despedimento sem justa causa para os trabalhadores das micros

e pequenas empresas, não parece acautelar o valor da estabilidade do emprego, projectado no art 63º/1 d) e 61º/1 ambos da CRCV, na exacta medida em que semelhante valor, conquanto «(...) envolve uma “resistência” aos desígnios do empregador, (...)» não pode ser posto em causa por mero exercício da vontade deste. Numa outra dimensão, a restrição a um tal direito fundamental, pela via da diminuição acentuada do valor da indemnização do despedimento sem justa causa, parece colocar em crise os ditames do princípio da proporcionalidade em sentido estrito, inscrito na parte final do nº 5 do artigo 17º/5 da CRCV;

- Finalmente, e como no caso em concreto do acto legislativo em apreço não consta nenhuma menção sobre a audição das organizações sindicais, tal como impunham os arts. 3º e 7º da Lei nº 17/V/96, de 30 de Dezembro, e porque aquele art. 66º/1 c) estabelece que «Para defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, é reconhecido aos sindicatos o direito de, nos termos da lei, participar: na elaboração da legislação laboral», afigura-se ao ora requerente que este preceito constitucional foi posto em crise.

Em observância do preceituado no artigo 60º da Lei nº 56/VI/2005, de 28 de Fevereiro, o Presidente da Assembleia Nacional foi notificado para, querendo, intervir nos presentes autos, tendo pugnado pela não declaração da inconstitucionalidade material e formal suscitados pelo Presidente da República, alegando, em síntese, que:

«A dinâmica da economia mundial não compadece com ineficiências e perdas de competitividade, pelo que, se as micro e pequenas empresas não sobreviverem, o índice de desemprego vai aumentar exponencialmente e a tendência será, certamente, para muitas delas se enveredarem pela informalidade, aumentando o número de unidades de negócios informais sobre os quais não existe um controlo eficaz dos direitos laborais»; que a melhor forma de estimular a competitividade das micro e pequenas empresas e, assim, contribuir para aumentar o emprego e minimizar o problema da informalidade das mais de 24.000 unidades de negócios existentes no País é adaptar as soluções articuladas em 40º, 41º, 42º 43º do acto legislativo em apreço; que este acto, em nenhum dos articulados indicados pelo requerente, ou outros, promove diferenciações de tratamento sem fundamento material razoável, segundo critérios de valor objectivo; que a garantia da segurança no emprego apresenta, na contra face, a garantia da protecção dos interesses da gestão do empregador, mostrando-se necessária a descoberta de soluções de compromisso que propiciem o equilíbrio dessas duas faces de uma mesma moeda, razão pela qual de se entender é que o conteúdo da opção do legislador está longe de ser arbitrário e, conseqüentemente, não viola o princípio da igualdade, como pretende o requerente; que, finalmente, as organizações sindicais foram ouvidas previamente à aprovação do acto legislativo em causa.

Em face do preceituado no artigo 65º/2 da citada lei n.º 56/VI/2005, cumpre, aqui e agora, fixar as questões que reclamam uma decisão deste Tribunal, no âmbito da sua competência consagrada no art. 215º/ a) da CRCV, sendo certo que o ora requerente cumpre os requisitos de legitimidade e de tempestividade previstos no art. 278º/1 a) “*in fine*” e 3 - a) da CRCV.

A) Em primeiro lugar, torna-se imperativo descorinar se, ao estabelecer um regime especial menos benéfico para trabalhadores das micro ou pequenas empresas, designadamente, no que respeita ao período mínimo de férias, à indemnização por despedimento sem justa causa, à compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo, à remuneração pelo trabalho extraordinário e, finalmente, ao valor do subsídio de turno, mantendo-se inalterado o regime geral, no que respeita às obrigações e aos deveres dos demais trabalhadores, o acto legislativo em referência estará eivado de inconstitucionalidade material, por carência de uma justificação razoavelmente baseada em critérios de valor relevantes constitucionalmente, pondo, desse modo, em causa o princípio fundamental da igualdade, consagrado no art. 24º da CRCV ou, então, por violação do princípio da proporcionalidade, prevenido no art. 17º/5 da CRCV;

B) Em segundo lugar, urge responder à questão de saber se a redução do valor da indemnização por despedimento sem justa causa, prevista pelo artigo 41º, corresponderá, enquanto mecanismo facilitador desse tipo de despedimento, a uma violação material do direito à segurança no emprego, prevenido no art. 63º/3 a) da CRCV, e/ou ainda de outras normas ou princípios constitucionalmente consagrados, designadamente, do princípio da proporcionalidade, (art. 17º/5 de CRCV).

C) Em terceiro e último lugar, cabe esclarecer, a confirmar-se a não audição prévia e atempada das organizações sindicais, induzida pela falta de menção expressa de observância de um tal formalismo legal (art. 3º e 7º da Lei 17/V/96) no preâmbulo justificativo do acto legislativo em apreço, se ocorre, atento o preceituado no art. 66º/1 - c) da CRCV, violação formal do direito fundamental de participação desses organismos representativos dos trabalhadores na aprovação de matérias respeitantes à legislação laboral, como é manifestamente o caso das normas contantes dos arts. 37º a 43º do acto legislativo em apreço.

Colhidos os vistos legais, cumpre apreciar e decidir.

1. Antes de avançar em direcção às concretas questões suscitadas no requerimento do Presidente da República, e referidos anteriormente, ou de outros que, eventualmente, este tribunal possa ou deva vir a conhecer officiosamente, afigura-se-nos de toda a conveniência o realçar das traves

mestras que suportaram nos últimos tempos, especialmente no tocante ao quadro normativo pós 5 de Julho de 1975, a edificação do regime jurídico relativo aos direitos, regalias e garantias no âmbito do contrato individual de trabalho, bem assim do correspondente quadro normativo constitucional, por forma a obter uma visualização mais facilitada das questões suscitadas no dito requerimento inicial.

Vejamos.

1.1. Com a aprovação da primeira Constituição da República, datada de 5 de Setembro de 1980, o direito de trabalho, enquadrado no título II – dos direitos, liberdades, garantias e deveres fundamentais é reconhecido a todos os cidadãos, competindo, então, ao Estado a criação gradual de condições para o pleno emprego daqueles que estiverem em idade de trabalhar (art. 35º/1), com a garantia de que «*O trabalhador só poderá ser despedido nos casos e nos termos previstos na lei*» (art. 36º/2).

1.2. Com aprovação da Lei Constitucional n.º 1/IV/92, de 25 de Setembro de 1992, o direito de trabalho continua inserido no título II, entre os direitos, liberdades e garantias individuais, mas agora destacado num capítulo próprio, o III, reconhecendo uma panóplia de direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a retribuição proporcional à quantidade do trabalho e à segurança no emprego; a proibição dos despedimentos por motivos políticos ou ideológicas; a ilegalidade dos despedimentos sem justa causa legítima estatuída por lei; a um limite máximo de jornada de trabalho, a férias periódicas e pagas, a repouso, lazeres e descanso semanal; a igualdade de retribuição por trabalho igual; a limites da duração do trabalho e criação de condições para estabelecimento do salário mínimo nacional (arts. 58º e 59º), além do direito à greve e liberdade de associação sindical e dos direitos e garantias inerentes. Tudo em conformidade com os princípios consagrados no Pacto Internacional Sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 6º e 7º) e com a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos (art. 15º), este, ratificado por Cabo Verde (Lei n.º 12/III/86-31/12, aquela aprovada pela Lei n.º 75/IV/92 de 15/03).

1.3. Já com a Revisão Constitucional de 2010, no citado capítulo, além de uma nova arrumação dos artigos, a diferença mais visível reside no reconhecimento do direito à segurança social, agora, sem qualquer limitação de cariz programático, e na confirmação da ilegalidade do despedimento sem justa causa, mas assumindo, agora, claramente que tal despedimento passa a constituir a entidade empregadora no dever de prestar justa indemnização ao trabalhador despedido, nos termos da lei (artigo 63º/1- d) e 3, respectivamente, da CRCV. No mais, deixa a Constituição de proclamar a garantia da segurança no emprego (artigo 59º/1); assim como deixa de haver uma qualquer referência explícita ao direito a férias periódicas pagas, que, no entanto, continua a constar de instrumentos internacionais ratificados por Cabo Verde.

De todo o modo, não se pode deixar de reconhecer que a expressão máxima do direito ao trabalho só pode estar intrincado com o seu exercício efectivo (art. 61º/1), de tal sorte que «*O dever de trabalhar é inseparável do direito de*

trabalho». Ademais, não é de estranhar a superlativação de tal assunto, pois, conforme ensinam os Jurisconsultos Portugueses Gomes Canotilho e Vital Moreira¹, «*Trata-se de uma expressão directa do direito ao trabalho (art. 58º), o qual, em certo sentido, consubstancia um aspecto do próprio direito à vida dos trabalhadores. Na sua vertente positiva, o direito ao trabalho consiste no direito a procurar e a obter emprego; na vertente negativa, o direito ao trabalho garante a manutenção do emprego, o direito de não ser privado dele*».

Note-se ainda que tal consagração do direito a justa indemnização por despedimento ilícito, mais não é, como veremos mais adiante e com mais detalhes, do que a assunção de uma solução que já vinha consagrada na lei ordinária, (art. 152º do RJGT), passando agora a ter consagração expressa na Constituição.

1.4. No que concerne à legislação ordinária vigente antes da aprovação da nova constituição de 1992, e tomando por referência o Regime Jurídico das Relações de Trabalho (RJGT Anexo ao D.L nº 62/87, de 30 de Junho, alterado pelo D.L. nº 51-A/89, de 26 de Junho, este ratificado com alterações pela resolução da ANP nº 32/III/89, de 30 de Dezembro e pela Lei nº 101/IV/93, de 31 de Dezembro), ela é decididamente marcada pela dicotomia entre o regime regra de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, versus contrato de trabalho a termo, regime excepcionalmente admitido em certas e determinadas circunstâncias, e sujeito a formalidades.

1.4.1 Em face de semelhante dicotomia, e no concernente ao direito ao repouso, vinha consagrado no seu art. 42º que «*Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm direito por cada ano de serviço prestado, a um período mínimo de 21 dias e máximo de 30 dias (nº 1); que «O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores contratados por tempo determinado desde que a duração do contrato, inicialmente estabelecida ou resultante da renovação, não seja inferior a um ano (nº 2); e que «Nos contratos com prazo inferior a um ano os trabalhadores tem direito a um período de férias proporcional à duração do contrato» (nº 3); o mesmo sucedendo nos contratos por tempo indeterminado (art. 43º/5).*

Neste ponto, cumpre salientar que nada de relevante distingue a medida do direito a férias, qualquer que seja a tipologia do contrato individual de trabalho, pois, tendo o trabalhador prestado a sua força de trabalho durante um período ininterrupto não inferior a um ano, acaba por adquirir o direito a 21 dias de férias; mas, se o tempo de prestação for inferior, a medida desse direito sofre uma redução proporcional. E a razão de ser de um tal direito parece intuitiva, na exacta medida em que o tempo de repouso somente pode ter por explicação e justificação o período de tempo antecedente de prestação efectiva e consecutiva de serviço, bem assim o respectivo desgaste físico, psíquico e emocional do trabalhador, e não faria muito sentido que a correspondência entre um e outro não pautasse pela máxima segundo a qual, para um período anual de esforço em ocupação efectiva do

trabalhador há-de corresponder um período de dias de recuperação física e emocional, directamente proporcional, desse trabalhador, independentemente da tipologia do contrato individual em vigor ou, então, do número de trabalhadores ou do volume de transacção bruto anual da respectiva entidade empregadora.

1.4.2. Já com relação ao direito a indemnização, preceituava o art. 152º que «*Se a entidade patronal obstar à reintegração do trabalhador será obrigada a pagar-lhe, além das retribuições referidas nos números anteriores, uma indemnização no valor de dois meses de retribuição por cada ano de serviço. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo indeterminado é igual às retribuições vincendas» (nº 3) e que «Para efeitos do número anterior, qualquer fracção de ano superior a 3 meses conta-se como tempo completo de serviço».*

Neste item, a nota mais saliente reside na circunstância de a medida da indemnização ser apresentada de forma diferenciada, consoante a recusa de reintegração do trabalhador despedido sem justa causa tenha sucedido num ou noutro tipo de contrato individual de trabalho.

Antes, no entanto, é preciso perceber, primeiro, que ao trabalhador despedido sem justa causa, qualquer que tivesse sido o tipo de vínculo laboral que o ligava ao empregador, sendo a prazo ou por tempo indeterminado, sempre lhe eram reconhecidos os direitos decorrentes desse acto ilícito extintivo da relação jurídica vigente, e prevenidos no nº 1 do citado dispositivo legal, com as restrições eventuais previstas no nº 2. De maneira que a indemnização por recusa de reintegração somente era ponderada, se na modalidade de 2 meses de retribuição por cada ano de serviço, para contrato individual por tempo indeterminado, se na modalidade de valor equivalente às retribuições vincendas, para contrato a termo, quando fosse de considerar presente semelhante atitude por parte da entidade empregadora, estando esta obrigada a proceder à reintegração, por força de uma decisão judicial, adentro do prazo de cinco dias a contar do trânsito em julgado da decisão condenatória, nos termos preconizados pelo art. 3º/3 primeira parte do D.L. nº 194/91, de 30 de Dezembro.

Claramente, se a sanção típica para fazer face ao despedimento sem justa causa era aquela constante dos nºs 1 e 2 do citado art. 152º, qualquer que fosse a tipologia do contrato individual de trabalho, já a sanção eventual de ressarcimento pela recusa do cumprimento da obrigação de reintegração do trabalhador despedido sem justa causa, e fixada na sentença condenatória transitada em julgado, distinguia o trabalhador com contrato a termo, do trabalhador com contrato de trabalho individual por tempo indeterminado nos termos atrás referidos. O que quer significar que não se podia admitir o raciocínio, que negasse ao trabalhador com contrato a termo, os direitos previstos naqueles nºs 1 e 2.

Embora a redacção do nº 3 operada pela Lei nº 101/IV/93, de 31 de Dezembro, pareça indicar em sentido diverso, certo parece ser melhor interpretação aquela que reconhecer ao trabalhador com contrato a termo os direitos prevenidos nesse nº 1 do artigo 152º, se e quando for decretado judicialmente que o seu despedimento

¹ Pág 707º, Constituição da República Portuguesa – Anotada, Vol. I, 4ª edição, Coimbra editora.

fora ilícito, de maneira que a indemnização igual às retribuições vincendas deverá acrescer aqueles direitos, precisamente, porque aquilo que antes existia mesmo era um despedimento sem justa causa do trabalhador com contrato a prazo, despedimento esse que, uma vez impugnado, haveria de ser considerado injustificado.

Assim, e com este julgamento, não deixaria de ocorrer de tal sorte que a repristinção de um tal contrato, incluindo as prorrogações que teriam de ter ocorrido na pendência do litígio, correspondendo, desse modo, a uma realidade ainda induzida pelo direito fundamental ao trabalho, sem que se possa equiparar esse acto de despedimento ilícito ao acto de denúncia lícita, que não é e nem pode ser.

Estamos, aliás, em crer que semelhante interpretação é aquela que se apresenta mais conforme ao art. 61º da Constituição.

Nesta ordem de ideias, um empregador que, na sequência de uma alteração, dispensa um seu trabalhador contratado a termo, com a advertência de que este jamais ali haveria de voltar, não estará propriamente a exercer a sua faculdade de não permitir a renovação do contrato a termo para o último dia do prazo de vigência desse mesmo contrato, mas, antes, a proceder a um despedimento informal, sujeito às consequências prevenidas no citado art. 152º/1 e 3. Ademais, o trabalhador com contrato a termo tem direito à renovação do seu contrato, em não havendo denúncia legalmente feita. Eis, aqui, um dos aspectos mais relevantes do direito fundamental ao trabalho.

Portanto, somente a recusa de reintegrar o trabalhador despedido injustamente, tal como vem decretado em sentença transitado em julgado, pode ser equiparada à denúncia lícita, tendo por tempo limite o restante para atingir o fim do prazo inicial ou de prorrogação subsequente àquela recusa. É, no fundo, a majoração do direito a uma indemnização por antiguidade, nos contratos por tempo indeterminado, ou pelo tempo de duração do contrato no valor das retribuições vincendas, além, claro está, da reintegração e reposição das retribuições vencidas na pendência da acção.

Convém, no entanto, referir que a recusa de reintegração não conduz invariavelmente a um resultado de vantagem maior para um trabalhador com contrato individual a tempo indeterminado. Tal vantagem somente ocorre, emprestando maior garantia de segurança no emprego, se esse trabalhador tiver prestado o serviço por um período consideravelmente longo, pois que, caso contrário, um trabalhador com contrato por tempo indeterminado que vê extinta a sua ligação laboral, por esse modo, depois de ter cumprido, por exemplo, dois anos de serviço, terá direito a uma indemnização em valor correspondente a dois meses de retribuição; enquanto que um trabalhador contratado por um período de 2 anos, mas que só trabalhou o primeiro mês desses dois anos, e se a decisão judicial for proferida no mês seguinte, e a recusa ocorrer depois dos 5 dias a contar do trânsito em julgado daquela decisão, este trabalhador teria direito a uma indemnização no valor correspondente a 22 meses de retribuição, por conta da recusa da sua reintegração.

É de se concluir, então, que em caso de recusa de reintegração a garantia de uma maior protecção no emprego sucede quanto maior for a prestação efectiva de trabalho, no âmbito de um contrato por tempo indeterminado, e quanto menor tempo de trabalho efectivo prestado, no âmbito de um contrato individual de trabalho por tempo certo. Certo é, no entanto, que, neste último caso, em que o trabalhador assiste a uma recusa da entidade patronal à sua reintegração, é justo que, além da reintegração, ainda ele receba, como contrapartida por essa recusa, o montante equivalente ao tempo que lhe resta para completar o prazo inicial ou de prorrogação, já que, conforme ordena o princípio geral do direito, com dignidade de norma constitucional, o cumprimento pontual do contrato, constitui imperativo categórico, cuja inobservância é sancionada com a reintegração natural ou, quando esta não for possível ou viável, o devedor faltoso torna-se responsável pela reparação do prejuízo causado ao seu credor, devendo então reparar por outras vias aqueles danos, como se o evento danoso não tivesse tido lugar. (arts. 406º; 798º e 562º, todos de Código Civil).

1.4.3. Relativamente à compensação por caducidade do contrato, sempre se dirá que, neste item, o regime geral consagrava a denúncia como uma das formas de cessação do contrato de trabalho a termo pela via da caducidade, baseada no decurso do prazo inicial ou do prorrogado, atribuindo uma compensação proporcional ao tempo de serviço prestado, nos termos indicados pela alínea a) do art. 137º. É neste âmbito que o artigo 14º determina que «A caducidade do contrato por efeito do decurso do prazo inicial ou prorrogado confere ao trabalhador o direito a compensação no valor de:

- a) 21 dias de remuneração de base se o contrato durar 1 ano;
- b) 15 dias de remuneração base por a cada ano completo de duração do contrato, além do primeiro ano;
- c) 1,75 dias de remuneração de base por cada mês de duração do contrato, se este for de seis meses até 1 ano».

1.4.4. Para remuneração do trabalho extraordinário estava fixado um acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição normal. (artigo 125º). E, finalmente,

1.4.5. O Valor de subsídio de turno tinha o valor fixado nas convenções colectivas do trabalho, ou, na sua falta, mediante aprovação da Direcção Geral de Trabalho. (artigo 130º).

Ora bem, se, à partida, os normativos e princípios constitucionais reconhecem aos trabalhadores direito ao justo repouso (art. 63º/1 e); à justa indemnização por despedimento sem justa causa (63º/3); à justa compensação por caducidade do contrato de trabalho; e, finalmente, à justa retribuição (62º), certo é também que a medida justa desses direitos tem sido fixada, em cada momento, pelo legislador ordinário. De resto, o essencial desses direitos ou garantias tinha já o seu conteúdo definido, aquando da entrada em vigor da Constituição de 1992.

Em 2007, e, ao que se supõe, sem fugir a semelhante medida, veio a ser aprovado pelo Dec. Leg. nº 5/2007, de 16 de Outubro, com as alterações introduzidas pelo Dec. Leg. nº 5/2010, de 16 de Julho, o actual Código Laboral, que, no que às matérias ora em debate respeita, e como iremos ver em cada passo, não produziu quaisquer alterações dignas de menção. Para assim concluir basta, aliás, uma análise perfunctória dos seus artigos 22º, 52º, 159º/1, 169º/1, 207º, 240º, 207º e 369º “*in fine*”, respectivamente.

Feito o intróito, fixemos agora nas questões concretas suscitadas pelo requente.

A-1) No presente caso, o requerente suscitou dúvidas quanto à inobservância do princípio da igualdade consagrado no art. 24º da CRCV, mais concretamente, na regulação das matérias elencadas nos anteriores pontos 1.4.1 a 1.4.5, feita pelo acto legislativo em apreço, tendo agora como ponto de referência a nova sistemática implementada pelo código laboral em vigor.

Cumprido, pois, neste item analisar se, ao estabelecer um regime especial menos benéfico para trabalhadores das micro ou pequenas empresas, designadamente, no que respeita: 1 - ao período mínimo de férias; 2 - à indemnização por despedimento sem justa causa; 3 - à compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo; 4 - à remuneração pelo trabalho extraordinário e, finalmente, 5 - ao valor do subsídio de turno, mantendo-se inalterado o regime geral, no que respeita às obrigações e aos deveres desses demais trabalhadores, o acto legislativo em referência estará eivado (viciado) de inconstitucionalidade material, por carência de uma justificação razoavelmente baseada em critérios de valor relevantes constitucionalmente, pondo, desse modo, em causa o princípio fundamental da igualdade.

Assim, atendendo que a questão essencial suscitada pelo Presidente da República prende-se com o incumprimento dos ditames do princípio da igualdade, convém recortar, em traços largos o essencial da abordagem que um tal princípio vem suscitando na doutrina e jurisprudência Portuguesas, até pela circunstância singela de ser essa ordem jurídica que tem servido de fonte inspiradora do nosso ordenamento jurídico-constitucional.

A um tal propósito, não parece haver dúvidas de que, segundo os doutrinadores mais representativos, dentre eles os Jurisconsultos Portugueses Gomes Canotilho e Vital Moreira², aquele «*É um dos princípios estruturantes do sistema constitucional global, conjugado dialécticamente as dimensões liberais, democráticas e sociais inerentes ao conceito de Estado de direito democrático e social*».

Ao procurar surpreender o âmbito da protecção de um tal princípio constitucional, os citados jurisconsultos são peremptórios em reconhecer que o mesmo comporta três dimensões, a saber:

«a) proibição do arbítrio, sendo inadmissível, quer diferenciações de tratamento sem qualquer justificação razoável, de acordo com critérios objectivos, constitucionalmente relevantes, quer a identidade para situações manifestamente desiguais;

b) proibição de discriminação, não sendo legítimas quaisquer diferenciações de tratamento entre os cidadãos que se baseiem em categorias meramente subjectivas ou em razão dessas categorias;

c) e a obrigação de diferenciação, como mecanismo de compensar a desigualdade de oportunidades, que pressupõe a eliminação, pelos poderes públicos, de desigualdades fácticas de natureza social, económica e cultural»;³

Ademais, «*O princípio constitucional da igualdade perante a lei deve ser interpretado de harmonia com o artigo 7.º da DUDH*⁴. “Ser igual perante a lei não significa apenas aplicação igual da lei. A lei, ela própria, deve tratar por igual todos os cidadãos. O princípio da igualdade dirige-se ao próprio legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos”⁵.

Como esclarece o Prof. JORGE MIRANDA, «*a igualdade não é uma “ilha”, é “parte do continente”, encontra-se conexas com outros princípios, tem de ser entendida – também ela - no plano dos valores, critérios e opções da constituição material*»⁶.

Nessa sequência, a jurisprudência portuguesa tem entendido que “*O princípio da igualdade exige que se trate por igual situações substancialmente iguais e que a situações substancialmente desiguais se dê um tratamento desigual, mas proporcionado. Não proíbe, pois, que se estabeleça distinções; o que proíbe é o arbítrio, ou seja, a diferenciação de tratamento sem fundamento material bastante, sem qualquer justificação razoável, segundo critérios de valor objectivos, constitucionalmente relevantes; proíbe também que se tratem por igual situações essencialmente desiguais; e proíbe ainda a discriminação, ou seja, as diferenciações de tratamento fundadas em categorias meramente subjectivas, como são as indicadas, exemplificativamente, no n.º 2 do art. 13 da Constituição.*”

Respeitados estes limites, o legislador goza de inteira liberdade para estabelecer tratamentos diferenciados.

³ Cfr. Acórdão n.º 95/2005, Ac 412/02 e 569/08, in www.tribunal-constitucional.pt; GOMES CANOTILHO, J.J e MOREIRA, Vital, *ob. cit.*, pág. 339.

⁴ Cfr. artigo. 17.º, n.º 3 da Constituição da República de Cabo Verde; MIRANDA, Jorge, Manual de direito constitucional, tomo V- direitos fundamentais, 2.ª edição, revista e actualizada, Coimbra editora, Coimbra, 1993, pág. 207.

⁵ GOMES CANOTILHO, J.J., Direito constitucional e teoria da constituição, 7.ª edição, Almedina, Coimbra, 2003, pág. 426.

⁶ MIRANDA, Jorge, *ob. cit.*, pág. 213; A este propósito, Bernardo Xavier e Nunes de Carvalho – Princípio da igualdade: trabalho igual, salário igual, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXIX (XII da 2.ª Série) n.º 4, Outubro – Dezembro de 1997, pág. 415.

² J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa anotada, Coimbra editora, 4ª edição revista -Pág. 336 e ssg.

O princípio da igualdade, enquanto proibição do arbítrio e da discriminação, só é, assim, violado quando as medidas legislativas contendo diferenciações de tratamento se apresentem como arbitrárias, por carecerem de fundamento material bastante»⁷.

Ainda, como se dissertou no acórdão n.º 563/96 do TC, «O princípio não impede que, tendo em conta a liberdade de conformação do legislador, se possam (se devam) estabelecer diferenciações de tratamento, “razoável, racional e objectivamente fundadas”, sob pena de, assim não sucedendo, “estar o legislador a incorrer em arbítrio por preterição do acatamento de soluções objectivamente justificadas por valores constitucionalmente relevantes”, no ponderar do citado acórdão n.º 335/94. Ponto é que haja fundamento material suficiente que neutralize o arbítrio e afaste a discriminação infundada (o que importa é que não discrimine para discriminar, diz-nos J. C. Vieira de Andrade – os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976, Coimbra, 1987, pág. 299).

Voltando ao caso ora em debate, sobressai a questão de saber se o acto legislativo em apreço, nos artigos 40º, 41º, 42º e 43º, patrocina diferenciações de tratamento entre os cidadãos, sem qualquer justificação razoável, de acordo com critérios de valor objectivos constitucionalmente relevantes.

Interessa-nos, por ora, a dimensão social de semelhante princípio, através da qual se impõe a exigência de «(...) eliminação de desigualdade de facto para se assegurar uma igualdade material no plano económico, social e cultura». «Com esta densificação - reconhecem os citados jurisconsultos⁸ - que «o princípio da igualdade realiza-se como direito subjectivo específico e autónomo e como direito, liberdade e garantia de natureza defensiva assegurando aos cidadãos a devida protecção contra formas de actuação dos poderes públicos (...) impositivas de tratamento desigual sem motivo justificativo, e de natureza positiva, pois ele pressupõe “dimensões prestacionais” em determinadas situações (...), sem esquecer a sua dimensão correctiva através de medidas de acção afirmativa (...) de modo a atenuar ou corrigir desigualdades reais no exercício de certos direitos ou na fruição de certos bens públicos».

A.1.1- Desde logo, não custa reconhecer que o acto natural de repousar é, pela natureza do ser (humano) e das próprias coisas (máquinas), uma necessidade marginal, directamente proporcional à quantidade e qualidade de actividades desenvolvidas pelo homem, visando sempre a sua recuperação do respectivo esforço despendido, de sorte a evitar um desgaste desmedido.

Por isso mesmo que o direito de todos os trabalhadores a férias periódicas pagas encontra-se implicitamente consagrado na CRCV, surgindo como manifestação do direito

ao repouso e ao lazer (art. 63.º, n.º 1 alínea, e). Neste âmbito a doutrina autorizada tem entendido que «As férias analisam-se, por um lado, num tempo de recuperação de energias, por outro, num tempo da autodisponibilidade do trabalhador-pessoa-cidadão»⁹.

Talvez por essa marca transmitida pela natureza dessas circunstâncias, o direito ao repouso sempre teve um tratamento legislativo uniforme, com aquele sentido de que, para o esforço desenvolvido durante o período de um ano, igual período proporcional de repouso para o respectivo trabalhador, independentemente do contrato ser de duração indeterminada ou a termo. Aliás, cumpre, aqui e agora, reconhecer que o actual código laboral veio trazer, em certo sentido, uma melhoria, ainda que ligeira, fixando um período de férias de 22 dias uteis, por cada ano de serviço prestado, (art. 52º).

Por conseguinte, parece ser, hoje, de considerar que é, sim, essa a medida do direito ao repouso que a Constituição sufraga, de tal sorte que qualquer outra medida de menor alcance que se queira estender, a título especial, a um dada categoria de trabalhadores, ela terá de revelar uma justificativa de relevo, tanto mais, quanto é certo que, para situações semelhantes, intuitivamente, não se pode ter medidas dissemelhantes que possam induzir uma ideia de arbítrio, sob pena de violação do princípio da igualdade.

É, sim, nesse quadro de consenso generalizado, mesmo tendo presente as diversas vicissitudes legislativas ocorridas até hoje, que surge o acto legislativo ora em apreço a consagrar, além do regime-regra para o contrato a termo nas micro ou pequena empresas (verdadeiramente um ganho extraordinário), no seu artigo 40º, que:

«Um trabalhador da micro ou pequena empresa tem direito a gozar, pelo menos, onze dias úteis de férias por cada ano completo de serviço».

Com semelhante alteração avulsa, e mantendo em vigor o novo Código Laboral, a primeira ideia que fica é a de que passará a existir uma categoria de “trabalhadores novos”, que não se encaixam naquela medida justa, precisamente, a medida que vem colhendo uma aceitação consensual até o momento da aprovação do acto legislativo em causa, qual seja, por cada ano de serviço prestado, corresponderá a 22 dias de descanso, qualquer que seja a tipologia do contrato em vigor, mas, agora, por cada ano de serviço prestado nas micro ou pequenas empresas passará a corresponder a 11 dias de descanso para esses “trabalhadores novos”.

À partida, e do ponto de vista dessa categoria de “trabalhadores novos”, a redução para metade do tempo de repouso, por cada ano de serviço prestado, ou proporcional, se for por menor lapso de tempo, relativamente aos ditos “trabalhadores comuns”, os do regime jurídico geral do C. laboral, não se mostra justificada por uma qualquer razão válida, qualquer que seja o ângulo de visionamento. Daí que, por um tal prisma, torna-se escusado uma qualquer

⁷ AC. TC. n.º 39/88, de 9 de Fevereiro de 1988, processo n.º 136/85 – 2.ª secção, in BMJ n.º 384, Março, pág. 114 e ss., também publicado nos acórdãos do tribunal constitucional, volume 11.º.

⁸ J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa anotada, Coimbra editora, 4ª edição revista -Pág. 337 e ssg.

⁹ AMADO, João Leal, Contrato de trabalho, 3.ª edição, Coimbra Editora, 2011, Pág. 283.

demonstração, por leve que seja, acerca do tratamento desigual e, portanto, injustificado, sobremaneira, quando é certo que esse novo regime actua de forma transversal, atingindo praticamente todos os sectores de actividade presentes no mercado laboral, com excepção, é certo, da dos profissionais liberais, dos importadores não ambulantes (arts 16º e 17º do acto legislativo) e das entidades que exerçam no sector financeiro, bancário e parabancário (artigo 2º/2 e)).

Mas, então, e do ponto de vista do empresário e, em geral, do desenvolvimento económico, onde poderá residir a razão relevante para adopção de um regime especialíssimo de contrato a termo, ou mesmo por tempo indeterminado, abrangendo quase todos os sectores de actividade empresarial, salvo as excepções atrás mencionadas, cujos ditos “trabalhadores novos” terão de se contentar com uma redução tão substancial no seu direito ao repouso, prestando embora os mesmos serviços, com igual jornada laboral diária, semanal e anual que os ditos “trabalhadores comuns”? – Perguntamos nós.

A resposta a semelhante questionamento é aparentemente esboçada pelo objecto preconizado no acto legislativo em causa.

A um tal propósito, preceitua no seu art. 1º que «*O presente diploma define o regime jurídico das micro e pequenas empresas com a finalidade de promoção de sua competitividade, produtividade, formalização e desenvolvimento*».

É, aliás, na ponderação desse propósito declarado na disposição acabado de transcrever que o requerente baseia a seguinte dúvida:

«Constitui a “promoção da competitividade, produtividade, formalização e desenvolvimento das micro e pequenas empresa e a formalização da economia um valor constitucionalmente relevante que justifique o tratamento diferenciado dos trabalhadores do mesmo sector privado?»

Quanto a nós, - e não tenhamos dúvidas -, a resposta só pode impor-se pela negativa. Ou seja, por aquilo que já vem explicitado até o presente momento, pouco ou nada parece justificar que os ditos “trabalhadores novos”, pelo mesmo desempenho laboral tenham de repousar menos tempo, em razão de metade, depois de um desgaste idêntico ou, quiçá mesmo, superior, em muitos casos, pois que nessas micro ou pequenas empresas pode suceder que os ditos “trabalhadores novos”, laborando no mesmo ramo de actividade do de uma outra maior, portanto, não qualificada como micro ou pequena empresa e tecnologicamente mais avançada, tenham de empreender maior esforço físico e psíquico do que os ditos “trabalhadores comuns” dessa outra empresa maior, necessitando, em consequência, de maior repouso do que estes outros trabalhadores mais especializados.

É certo que, sendo as férias pagas, o valor destinado ou despendido para esse efeito não deixaria de integrar o custo da empresa, de tal sorte que, no curto prazo, a redução de um tal factor de custos libertaria recursos financeiros para a micro ou pequena empresa, com proba-

bilidade de entrar no reinvestimento, mas também com aptidão para patrocinar fins outros, já que esse eventual aumento do investimento poderá induzir a necessidade de mais mão-de-obra, como poderá levar à superação do volume de negócios bruto anual, ambos factores de desqualificação das micro ou pequenas empresas. Mas, no entanto o longo prazo, com os ditos “trabalhadores novos” sujeitos a um maior desgaste físico e/ou emocional por conta de um menor tempo de recuperação, as próprias micro ou pequenas empresas poderão ressentir-se negativamente desse aparente ganho de caixa.

Por isso, também nesta perspectiva, afigura-se nos que, a tal propósito, a norma constitucional em apreço, o artigo 63º/ e), não suporta a existência dessas duas categorias de “trabalhadores novos” e “trabalhadores comuns”, precisamente, por interpretarem, sem uma justificação relevante, um direito ao repouso de duas facetas inconciliáveis, por representarem duas ideias de justo repouso, até no mesmo sector de actividade económico empresarial: sendo uma delas pré-existente, e definida no C. laboral, independentemente de o contrato ser a termo ou por tempo indeterminado; e outra nova, a induzida pelo regime especialíssimo de contrato a prazo (em regime de contrato-regra), mas também do contrato por tempo indeterminado, nas micro e pequenas empresas. E semelhante disparidade teria sempre de ter na sua base uma justificação constitucionalmente relevante, que não tem.

De todo o modo, um tal tratamento desigual não seria verdadeiramente inquietante a tal ponto, não fosse a justificação esboçada no acto legislativo em apreço e reafirmada na resposta da entidade produtora desse mesmo acto.

Ou seja, porque os actuais candidatos ao estatuto de micro ou pequenas empresas terão colhido benefícios da informalidade, sonogando, inclusive, o direito a férias dos seus trabalhadores, estaria então justificado que, agora, o Estado lhes conceda vantagens com o regime ora em apreço, que, para além de benefícios outros, vem exigir outros tantos sacrifícios a esses “trabalhadores novos”, que, caso não acolhessem de bom grado um tal tratamento desigual em relação aos demais trabalhadores por conta de outrem, haveriam de se contentar com o tratamento que estariam a ser sujeitos, com a interessante explicação de que o Estado não é eficiente no seu poder de fiscalização e controle das actividades produtivas que se desenvolvem no seu território.

Perguntamos: que responsabilidades deverão assumir tais “trabalhadores novos” por essa confessada ineficiência, a confirmarem-se as alegadas sonogações, sobremaneira, quando são apresentados como as principais vítimas da informalidade?

Será esse novíssimo regime, no que às questões laborais respeita, uma vantagem oferecida aos tais empresários, pelo Estado, precisamente, quem deveria reconhecer, afinal, a todos os cidadãos, sem excepção «*(...) o direito ao trabalho, incumbindo aos poderes públicos promover as condições para seu exercício efectivo*», art. 61º/1 da CRCV, e não se quedar a pensar somente naqueles que estão à procura de um primeiro emprego, qualquer que ele seja,

só porque existe quem trabalhasse informalmente, sem direito a qualquer repouso, ou porque não trabalhasse de todo, mas era como se trabalhasse também, sem esse mesmo direito ao repouso embora?

Para nós, e salvo melhor juízo, a ter de conceder essa vantagem aos ditos candidatos à qualificação de micro ou pequenas empresas, (quem, afinal, tem pautado – segundo aquela explicação - pela informalidade e sonegação do direito ao repouso ou outros aos seus trabalhadores) estas, seguramente, não o merecerão com o fundamento de que os ditos “trabalhadores novos” não teriam algo melhor, que é como quem sentencia: ou os ditos “trabalhadores novos” aceitam essa sujeição patrocinada pelos promotores da informalidade e da sonegação dos seus direitos ao repouso ou outros; ou terão de se contentar com um tratamento desigual em relação aos demais trabalhadores, ainda assim melhor do que aquela sujeição, muito porque o Estado, confessadamente, não consegue garantir o exercício efectivo do direito ao trabalho (art. 61.º da CRVC), ainda que seja, mediante um controlo mais eficaz e eficiente das actividades económicas que se desenvolvem no seu território.

Ora, uma coisa é o Estado não conseguir controlar totalmente as actividades ilícitas, mas tudo fazer para atingir esse desiderato em termos socialmente suportáveis, uma outra (coisa), que parece ser bem diferente, é controlar as actividades económicas lícitas desenvolvidas internamente, inclusive, para efeitos da sua tributação, com mais ou menos benefícios fiscais para os empreendedores económicos.

Certo parece ser também que o Estado não deve passar os efeitos nefastos dessa sua ineficiência para aqueles aos quais devia garantir o exercício efectivo do direito ao trabalho, sobremaneira, encurtando-lhes o direito as férias, e logo pela metade.

Enfim, a semelhante propósito, não se pode esquecer que, na atrás referida dimensão social, «*A República de Cabo Verde reconhece a igualdade de todos os cidadãos perante a lei (...) e assegura o pleno exercício por todos os cidadãos, das liberdades fundamentais*». Art. 1.º/2 da CRCV.

É essa mesma República que assume o dever de, «*(...) progressivamente embora, criar as condições indispensáveis à remoção de todos os obstáculos que possam, (...) limitar a igualdade dos cidadãos (...)*» (n.º4).

É ainda esse mesmo Estado (art. 7.º da CRCV) que eleger para si, entre outras incumbências fundamentais, a tarefa de garantir o respeito pelo direitos humanos e assegurar o pleno exercício dos direitos e liberdades fundamentais de todos os cidadãos (b), a de «*Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo cabo-verdiano, designadamente dos mais carenciados e remover progressivamente os obstáculos de natureza social, cultural e política que impedem a real igualdade de oportunidades entre os cidadãos (...)*» (e).

Por isso mesmo é que «*As leis e demais actos do Estado, do poder local e dos entes Públicos em Geral só serão válidas se forem conformes com a constituição*». Di-lo o art. 3.º/3 da CRVC».

É certo, finalmente, também que as condições sociais e económicas daqueles que, num quadro macroeconómico adverso, são crónicos candidatos a integrarem as micro ou pequenas empresas podem, de algum modo, explicar esse ganho aparente para as micro ou pequenas empresas, comparativamente com as outras, que terão de arcar com a ausência dos trabalhadores por dobro do tempo (22 dias, por cada ano), suportando o dobro dos custos com pagamento dessas férias. No entanto, esse ganho para as empresas também não justifica de todo esse tratamento tão desigual, sendo certo e sabido que «*Todos os cidadãos têm igual dignidade social e são iguais perante a lei, ninguém podendo ser privilegiado, beneficiado ou prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de (...) condições sociais e económicas (...)*». Di-lo o citado art. 24.º da CRCV.

De maneira, de se concluir é que o tratamento desigual a que os ditos “trabalhadores novos” foram votados, no concernente ao direito ao repouso, é arbitrário, justamente por carecer de justificação objectivamente relevante, mostrando assim violado o princípio constitucional consagrado nesse preceito.

E nem se diga que os incentivos fiscais concedidos a tais “trabalhadores novos” terão a virtualidade de compensar semelhante tratamento desigual.

Enfim, mesmo que nenhuma das razões atrás expendidas valesse para basear a tese da violação do princípio da igualdade entre os ditos “trabalhadores novos” e os ditos “trabalhadores comuns”, e fossem, ao invés, relevantes as justificações para um tal tratamento em benefício das micro e pequenas empresas, visando a promoção da sua competitividade, produtividade, formalização e desenvolvimento, com um pendor de base institucional, versus direitos do trabalhador individual, ainda assim revela-se em medida excessiva, por isso proibido pelo princípio traçado no art. 17.º/5 da CRCV, uma diminuição tão acentuada do direito fundamental ao repouso daqueles que parecem ser os ditos “trabalhadores comuns” de um ordenamento que prima pela regulamentação de base dicotómica, sim, mas de sentido piramidal – contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, na base, e contrato individual de trabalho a termo, no vértice, - versus “trabalhadores novos” de um outro ordenamento jurídico novo que primaria por uma regulamentação que, reconhecendo embora aquela dicotomia, adopta o contrato a termo como regra, embora permitindo às partes a adopção “ab initio” do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, numa espécie de inversão piramidal, de tal sorte que na falta de convenção expressa, o contrato é a termo, portanto, diversamente daquilo que historicamente vinha sendo consagrado na lei laboral Cabo-verdiana.

Por todas as razões até aqui expendidas, é de se julgar que o artigo 40.º do referido acto legislativo, ao reduzir pela metade a medida do direito fundamental ao repouso, no que respeita às férias para os trabalhadores das micro ou pequenas empresas, viola o princípio da igualdade de tratamento desses trabalhadores, relativamente a trabalhadores outros, bem assim o da proibição do excesso.

A.1.2- Cumpre, agora, abordar a questionada validade constitucional da norma do artigo 41º do acto legislativo em apreço, por sua eventual inadequação aos citados artigos 61º, 63º/3 e 24º ou 17º/5, todos da CRCV.

Vejam os.

Preceitua o artigo 41º do referido artigo do acto legislativo que «*O trabalhador de micro ou pequena empresa despedido sem justa causa tem direito a uma indemnização no valor não inferior a onze dias de retribuição por cada ano de serviço, com o máximo de 44 dias*».

Desde logo, cumpre adiantar que a mera fixação da indemnização como forma de reposição da ilegalidade cometida com o despedimento sem justa causa do trabalhador da micro ou pequena empresa, não viola, de per se, a norma do citado art. 63º/3 da CRCV, precisamente, porque a nossa Constituição, contrariamente ao que consagra outras constituições da mesma família, designadamente, a Portuguesa, não sanciona o despedimento por justa causa com igual nível de exigência, antes considera-o ilegal, sim, mas constitui o empregador no dever de prestar, não uma qualquer, mas uma justa indemnização, de tal sorte que não deixará de haver incumprimento de tal norma, se e quando o legislador se permitir fixar um critério geral ou especial que pudesse reconduzir a uma indemnização injusta, permitindo, a final, que o empregador decida acatar ou não a decisão judicial que ordenara a reintegração do trabalhador despedido sem justa causa, assim como não deixará de ocorrer semelhante incumprimento, se tal injustiça se revelar, em termos comparativos com casos semelhantes, na interpretação dessa justa indemnização exigida por aquela norma constitucional.

Neste particular, não podemos, como ponto de partida, perder de vista que o direito ordinário anterior à Constituição de 1992, já transmitia uma certa ideia de justiça da indemnização por despedimento sem justa causa, supostamente para todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias, cujo conceito aquela Constituição, em jeito de norma em branco, veio a adaptar, algo que, no essencial, tinha por fonte o princípio geral do direito consagrado no art. 562º do C. Civil.

Por sua vez, o código laboral actual, que, no essencial, não difere do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho (Anexo ao D.L. nº 62/87, de 30 de Junho, com as posteriores alterações, até se chegar à codificação), que o antecede, e atrás referenciado no ponto prévio 1.4.2, dá a sua definição da medida da indemnização justa.

E essa justiça, como se viu já em 1.4.2, sempre baseou, e o actual código laboral adoptou, essencialmente, o seguinte: além da parcial reparação natural que sempre se impõe, qual seja, a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho, com a mesma antiguidade, impõe-se ainda o pagamento das retribuições vincendas desde a data do despedimento ilícito até essa reintegração, conforme decorre do artigo 240º/1, aplicável também aos trabalhadores com contrato a termo, pois que o regime do contrato de trabalho em especial não regula essa questão, tendo de se aplicar aquela regra destinada a

regular os contratos por tempo indeterminado, por via do preceituado no artigo 247º. É claro que numa circunstância dessas, o contrato a termo, (tal como o contrato por tempo indeterminado), se repristina para retomar o seu curso normal, com as suas eventuais prorrogações típicas na pendência do processo laboral subsequente, sem que se possa emprestar ao despedimento ilícito valia de denúncia lícita para evitar tais prorrogações, pois que, como sabemos, a denúncia pode ser definida como o poder, exercido por normal declaração unilateral receptícia, livre ou vinculado, de extinguir ex nunc e dentro de certos prazos um contrato¹⁰. Em regra, a denúncia é de exercício discricionário, não sendo necessário invocar qualquer motivo¹¹.

Se, entretanto, em face do reconhecimento da ilicitude desse despedimento por sentença transitada em julgado, o empregador não acatar a condenação de reintegrar o trabalhador despedido sem justa causa, então, entrará em cena o preceituado no nº 2 do citado art. 240º para, sendo caso de contrato por tempo indeterminado, fixar uma indemnização, agora, por essa recusa de reintegração, no valor de dois meses de retribuição por cada ano de serviço prestado; ou, sendo então caso de contrato individual de trabalho a termo, fixar uma indemnização, também por essa mesma recusa de reintegração, no valor igual às retribuições vincendas. Portanto, em tudo igual ao regime geral do contrato individual do trabalho antecedente, desde que interpretado em conformidade com a Constituição.

É nesse quadro de consensual entendimento sobre o conceito da justa indemnização, traçada pela Constituição de 1992, e já antes definida pelo legislador ordinário, que surge o novo regime do acto legislativo em apreço, aparentemente, a dar um tratamento novo à dicotomia do C. laboral, (onde pontifica o contrato de trabalho por tempo indeterminado, enquanto contrato - regra, versus contrato de trabalho a termo), para, a partir daí, fixar uma indemnização, ao que se supõe, numa primeira leitura, para acudir a aquelas situações de recusa da entidade patronal em proceder a reintegração dos ditos “trabalhadores novos”, com contrato de trabalho por tempo indeterminado ou a termo, indistintamente, ficando aquela reparação natural com a regulação feita no código laboral.

Aqui, os termos de comparação com o regime dos ditos “trabalhadores comuns”, também com contrato a prazo não nos permitiria estabelecer a medida da desigualdade de tratamentos, posto que os ditos “trabalhadores novos” receberiam uma indemnização de acordo com o tempo de serviço que tiverem prestado até então, e aqueles “trabalhadores comuns” receberiam uma indemnização de acordo com o tempo de serviço que restar para o termo do contrato.

¹⁰ PROENÇA, José Carlos Brandão, *a resolução do contrato no direito civil- do enquadramento e do Regime*, Coimbra editora, 1996, pag. 40.

¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano, *Da cessação do contrato*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, pag. 59.

Já, se, entretanto, os ditos “trabalhadores novos”, com contrato de trabalho por tempo indeterminado estiverem sujeitos ao regime do código laboral, recebendo uma indemnização por essa recusa de acordo com o tempo de serviço prestado, qual seja, dois meses de retribuição por cada ano de serviço também desapareceriam os termos de comparação com os ditos “trabalhadores comuns”. Só que, num caso destes, esses mesmos “trabalhadores novos”, consoante a tipologia contratual de uns e outros, estariam submetidos a um tratamento desigual, não obstante pertencerem a uma mesma micro ou pequena empresa.

Logo por esta conclusão, torna-se evidente que não deverá ser este o sentido a retirar da norma em questão, pois, sabido é que «*Na fixação do sentido ou alcance da lei o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados*». Di-lo o artigo 9.º n.º 3 do C.civil.

Ora, é precisamente semelhante desigualdade de tratamento dentro da mesma empresa que nos vem certificar de que o regime traçado pelo art. 41.º é aplicável, no seu todo a todos os trabalhadores das micro ou pequenas empresas, enquanto estas beneficiarem do regime recortado no acto legislativo ora impugnado de inválido, por contrariar princípios e normas constitucionais.

Portanto, se se entender, numa outra leitura, que o ora impugnado art. 41.º, em se aplicando, indistintamente, aos contratos por tempo indeterminado, como aos contratos a termo, estes que, por sua vez, estão sujeitos à conversão automática naquele tipo contratual (art. 37.º/3), derroga todas as normas do código laboral, que regulam tal matéria, isto, enquanto a micro ou pequena empresa estiver qualificada como tal, como, de resto, parece estar no pensamento do legislador do acto ora em causa, então o problema suscitado pelo citado art. 41.º ganha contornos mais radicais, no que respeita à referida desigualdade de tratamento.

Ou seja, o trabalhador da micro ou pequena empresa despedido sem justa causa terá, invariavelmente e com afastamento total do regime do artigo 240.º/1 do código laboral, uma única indemnização no valor não inferior a 11 dias de retribuição por cada ano de serviço, compensação essa que nunca poderá ultrapassar o correspondente a um máximo de 4 anos de serviço, de tal sorte que, por exemplo, um trabalhador que tenha prestado a totalidade da sua capacidade laboral, por mais de 30 anos de serviço, com contrato a prazo a converter-se automaticamente passados 5 anos, em contrato por tempo indeterminado, somente receberia, em caso de despedimento injustificado, no penúltimo dia desses anos todos de serviço, uma indemnização calculada em 44 dias de retribuição, no máximo; Já o trabalhador de uma outra empresa não qualificada como micro ou pequena empresa, mas de um mesmo ramo de actividade e nas condições semelhantes, receberá uma indemnização calculada em quase 34 anos x 2 meses de retribuição.

Como se vê, uma diferença descumunal, claramente com inobservância da constituição, quer das normas e quer dos princípios analisados no item anterior.

Num caso desses, a intervenção do tribunal para dirimir conflitos laborais, seria muito raro, pois que bastaria ao empregador contar os anos de serviço prestados e ressarcir o trabalhador, quase como se, no caso de contratos a termo, tivesse denunciado licitamente o contrato para o fim do prazo, que, mesmo quando tenha atingido os tais 5 anos, que é o máximo para o contrato a prazo, ainda assim o trabalhador somente é ressarcido pelos 4 primeiros anos. E essa diferença vai aumentando nos contratos por tempo indeterminado, sem nunca poder ultrapassar aquele máximo de ressarcimento por 4 anos, mesmo que o despedimento sem justa causa tenha ocorrido três décadas depois do início do contrato numa micro ou pequena empresa. Tudo, sem se referir ainda à situação, no mínimo, complexa de descortinar qual o regime aplicável, a final, se a empresa em causa pode qualificar-se, num dado momento e desqualificar-se num outro, assim sucessivamente, com os trabalhadores dessa mesma unidade empresarial a terem de ser tratados, consoante a sorte ou azar calhar num ou noutro desses momentos.

Neste último particular, convém dizer que a complexidade da situação é tão evidente, quanto é certo que o estatuto do trabalhador das micro ou pequenas empresas, no seu todo, estará concebido em razão da qualificação ou desqualificação da empresa para qual trabalha, como se, respectivamente, de vantagem ou desvantagem tratasse, consoante essas micro ou pequenas empresas preferirem aumentar ou não quer o seu volume de negócios bruto anual ou quer o número de seus trabalhadores com contrato de trabalho.

Por conseguinte, a realidade só pode ser aquela retratada como problema de contornos mais radicais, pois o que parece ser claro é que a qualificação de uma micro ou pequena empresa é que é determinante na aplicação da totalidade do regime consagrado no acto legislativo ora em causa, tal como vem recortado no seu art. 41.º, qualquer que seja o tipo contratual adoptado - a termo ou por tempo indeterminado -, (inicial ou por conversão) correspondendo o total da ressarcimento aquele fixado no art. 41.º, se e enquanto a micro ou pequena empresa não for desqualificado desse ordenamento jurídico à parte.

De maneira que torna-se evidente que o tratamento desigual consagrado no art. 41.º, com esses contornos radicais, é de se considerar arbitrário, por não se mostrar razoável nem justificado à luz dos arts. 24.º, 61.º, n.º 1 e 63.º, n.º3, todos da CRCV.

No entanto, mesmo que assim não fosse, (o que não se deve), ou seja, mesmo que fosse de entender que o tratamento desigual estivesse justificado, quer do ponto de vista dos trabalhadores, quanto do dos interesses da empresa, ainda assim o direito fundamental ao trabalho, que é reconhecido a todos os cidadãos, sofre uma limitação somente para certa categoria de trabalhadores, os ditos “novos”, e de forma manifestamente desproporcional, violando, ainda, por essa via, o preceituado no artigo 17.º/5 da CRCV.

A.1.3- Questiona ainda o requerente, se o princípio constitucional atrás abordado não terá sido igualmente violado pela seguinte norma do art. 42.º do acto legislativo em causa, que preceitua o seguinte: «*A caducidade do contrato de trabalho nas micros e pequenas empresas*

confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dez dias de retribuição base por cada ano de trabalho, com um máximo de trinta dias».

Antes de esboçar um qualquer avanço em direcção à resposta da questão posta pelo requerente, não resistimos à tentação de fazer notar a circunstância inusitada, à primeira vista, a prática de acto lícito - a denúncia -, pelo empregador, dar azo ao dever de este desembolsar, sensivelmente, um valor muito aproximado, quase igual mesmo, ao valor devido por esse mesmo empregador, se e quando despedir sem justa causa um seu trabalhador (que, lembre-se, é de 11 dias de retribuição por cada ano de serviço). Algo que pode querer sugerir que o valor da indemnização fixado no art. 41.º estará comparativamente muito aquém daquilo que se possa considerar como justa indemnização por despedimento sem justa causa, como vimos já.

Entrando na análise da questão posta, diremos que a consagração pelo legislador ordinário de semelhante direito a compensação pelo fim lícito do contrato de trabalho nas micro ou pequenas empresas só pode ser reflexo do direito fundamental ao trabalho consagrado no art. 61.º, n.º 1 da CRCV, que reza o seguinte: *«Todos os cidadãos têm direito ao trabalho, incumbindo aos poderes públicos promover as condições para o seu exercício efectivo».*

Normalmente, a concretização pela lei de semelhante direito (a uma justa compensação pelo termo lícito dos contratos), que ocorre, amiúde, no âmbito de relações jurídicas desenvolvidas ainda em áreas de protecção dos direitos fundamentais, como é o caso do direito ao trabalho ou do direito à habitação, até como forma de proteger a parte considerada mais fraca na subsistência dessas relações, (pois que as consequências serão mais nefastas para aqueles que trabalham por conta de outrem ou habitam moradias arrendadas, podendo assim beneficiar de uma compensação, quando a denúncia partir da parte considerada mais forte na relação), corresponderá, claramente, aos ditames do princípio geral do direito que obriga à prestação de tal benefício, densificando a garantia da manutenção dessa relação jurídica, desde que desejada pela parte considerada mais fraca.

Então, questão é saber, agora, se o escopo visado pelo regime das micro ou pequenas empresas justifica a diferença dos 21 dias de retribuição por cada ano de serviço completo, no primeiro ano, a favor dos ditos “trabalhadores comuns”, contra os 10 dias de retribuição a favor dos ditos “trabalhadores novos”, uma redução para menos de metade, nesse primeiro ano; diferença essa que passa para 5 dias, nos anos subsequentes (art. 369º/1 b), até atingir os 3 primeiros anos de vigência do contrato com aqueles “trabalhadores novos”, mas que pode representar numa diferença maior, no limite máximo até 5 anos, correspondendo a um total de 51 dias de remuneração base a favor dos ditos “trabalhadores comuns”, já que o contrato a prazo não pode, como vimos já, ultrapassar os 5 anos de duração, na sua totalidade, inicial ou resultante da prorrogação, quando é certo que a totalidade da compensação prevista no acto legislativo em apreço não pode exceder o correspondente a 3 anos de serviço, ou seja, 30 dias de retribuição pela caducidade, por denúncia do empregador.

Ademais, continuando esse mesmo trabalhador na micro ou pequena empresa, só poderá ser como trabalhador por contrato por tempo indeterminado, concluído os 5 anos de vigência do contrato, deixando, a partir de então, de poder ocorrer a denúncia para o fim do prazo, e portanto, também de compensação por caducidade do contrato de trabalho por efeito do decurso do prazo.

O que quer dizer que, enquanto os ditos “trabalhadores comuns” terão direito a uma compensação pela caducidade de um contrato a termo que durar por cinco anos a um total de 81 dias (21+15+15+15+15=81) de retribuição, já os ditos “trabalhadores novos” somente terão direito a receber, no máximo, o valor correspondente a 30 dias de remuneração base, ainda que o contrato se prolongar pelos 5 anos.

Aqui, não podemos deixar de considerar que é ainda relevante o desigual tratamento dessas duas “categorias de trabalhadores”, já que a opção do empregador em denunciar o contrato, sendo embora um acto lícito, não poderá ser considerada como inócua, no que respeita à garantia da segurança no emprego ditada pelo princípio fundamental constante do artigo 61º da CRCV.

É certo que, tendo presente o escopo do regime das micro ou pequenas empresas, tal desigualdade ocorre de forma mais acentuada no 1º ano de trabalho concluído e menos nos 2 anos subsequentes, como vimos já, mas quando for atingido o limite máximo de duração de cinco anos do contrato a termo, em que os últimos 2 anos ficam sem qualquer compensação, e, nessa circunstância, a situação de desigualdade entre essas duas categorias de trabalhadores torna-se mais insustentável, pois que aqueles que, pelo estatuto das micro ou pequenas empresas já se achavam em desvantagem face à imposição do regime de contrato a termo, como regra a vigorar na falta de acordo em contrário, passarão a sujeitar-se a um tratamento tão desigual, poutado por uma redução significativa do valor da compensação, sem que haja uma justificação relevante constitucionalmente para tanto.

Semelhante diferença pode ter uma explicação, que não uma justificação, e que se resume no seguinte:

É que, se a entidade empregadora tiver que despender um valor total correspondente a 30 dias de retribuição pela vigência do contrato a termo até o limite máximo de 5 anos pode preferir manter o trabalhador por esses 5 anos, mais ou menos completos, isto só por estar sujeito ao regime traçado pelo acto legislativo em questão; mas, se, entretanto, o regime for aquele geral constante do C. laboral, em que o dispêndio total fica pelos 81 dias de retribuição, se esse contrato atingir os 5 anos de vigência, o empregador poderá preferir ficar só pelos primeiros 2 anos de serviço, denunciando o contrato que o liga a esse trabalhador.

Em face de uma tal situação, sempre se poderá imaginar que, para aquele trabalhador da micro ou pequena empresa, será melhor manter-se no seu posto de trabalho, nesses dois últimos dos 5 anos, ainda que sem compensação, pois que tal representaria a única maneira de ele ver o seu contrato convertido em contrato por tempo indeterminado.

Ou seja, ainda assim, a diferenciação não deixa de ter algo de arbitrário, podendo embora constituir-se num incentivo às micro ou pequenas empresas, no sentido da manutenção e/ou formalização desse posto de trabalho, mas sempre à custa do sacrifício dos ditos “trabalhadores novos”, porquanto, e como se disse já, sujeitos a um regime de compensação pela caducidade sensivelmente desigual para esses trabalhadores, os ditos novos, já precarizados pelo seu contrato-regra a termo.

De maneira que, tal como se expendeu no item A.1.2., o tratamento desigual entre os ditos “trabalhadores novos” e “ditos trabalhadores comuns” viola, ainda que com menor intensidade, o princípio da igualdade, sendo, por isso de se declarar a invalidade constitucional da norma do artigo 42º do acto legislativo em apreço.

A.1.4- Resta, agora, analisar se o princípio constitucional de igualdade é, ainda, violado pela norma do art. 43º do acto legislativo que estipular que: «*O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo não superior a 20% da retribuição normal*» (nº 1); e que «*O subsídio de turno é de 15 % do salário base*»; quando é certo que, para os demais trabalhadores, «*O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo não inferior 50% da retribuição normal*». Di-lo o art. 207º do Código laboral; mas já o subsídio de turno é deixado livremente a sua fixação segundo a vontade das partes (art. 169º/1 “*in fine*” do C. laboral).

Começando pela questão do subsídio de turno trazida pelo requerente, sempre diremos que ela não se justifica, sobremaneira, quando o regime do Código Laboral pauta pela não fixação de um qualquer percentual de retribuição do trabalho de turno, que fica na disponibilidade das partes, e quando o subsídio para os ditos “trabalhadores novos” está fixado em 15%, bem entendido, enquanto imperatividade mínima, podendo as partes acordar um montante superior.

Resta, por conseguinte, analisar a questão de saber se a retribuição mais reduzida por trabalho extraordinário prestado pelos ditos “trabalhadores novos” viola ou não o princípio da igualdade, ou ainda, o da proibição do excesso.

Vejamos.

O trabalho extraordinário é, por definição legal, aquele prestado pelo trabalhador fora do período normal de trabalho a que está obrigado (artigo 159º/1), e só pode ser realizado em circunstâncias muito específicas, relacionadas ou com acréscimos de trabalho que não justifiquem o recrutamento de trabalhadores fora do quadro da empresa ou em caso de força maior ou ocorrência de motivos ponderosos que tornam necessário prevenir ou reparar prejuízos graves (nº 2)

Ora, é sabido que na falta de estipulação contratual em contrário, os trabalhadores não podem eximir-se de prestar trabalho extraordinário, tudo para socorrer às necessidades imperiosas da empresa, além do esforço a que estavam contratualmente obrigados.

Num caso desses, a proibição de o acréscimo salarial ultrapassar 20% da retribuição base é, por identidade de razões já expendidas, injustificada, desde logo, porque atribui-se ao trabalhador uma remuneração desigual, consoante ele pertencer a uma micro ou pequena empresa ou a uma empresa não qualificada como tal, ainda que do mesmo ramo da actividade, com o que viola frontalmente o disposto no art. 62º, que estipula que os trabalhadores têm direito a justa retribuição, segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, conjugado com o princípio fixado no art. 24º, ambos da CRVC.

Ou seja, para igual trabalho extraordinário prestado, igual retribuição relativa, pouca importância devendo ser reconhecida, para um tal efeito, a qualificação ou não da empresa para um regime excepcional.

Assim, e também por quilo que ficou exposto nos itens anteriores, é de se julgar inconstitucional, nessa parte, a norma do artigo 43º.

B)- Passemos, assim, à questão de saber se a redução do valor da indemnização por despedimento sem justa causa, prevista no artigo 41º do acto legislativo em apreço corresponderá, enquanto mecanismo facilitador desse tipo de despedimento, a uma violação material do direito à segurança no emprego, prevenido no art. 63º/3 a) da CRCV, e/ou, ainda, de outras normas ou princípios constitucionalmente consagrados, designadamente, do princípio da proporcionalidade, (art. 17º/5 de CRCV).

Tendo presente tudo quanto foi expendido em 1.4.2 e A.1.2, e que conduziu ao entendimento de que a norma do art. 41º do acto legislativo é inconstitucional, de nada valerá debater, aqui e agora, se tal norma é ainda inconstitucional por violação do direito fundamental à segurança no emprego, até porque este invocado direito não parece ter autonomia com relação ao direito à justa indemnização do trabalhador despedido sem justa causa, ponderado nesse item.

E isto é assim, porque, como referimos anteriormente, a nossa Constituição não atribui igual importância ao despedimento sem justa causa (art. 63º/3), quanto ao despedimento por motivos políticos ou ideológicas, embora o considere também ilegal, com as consequências debatidas nesse mesmo item A.1.2, tudo passando a girar, naquele caso, à volta da atribuição da justa indemnização prevista na Constituição, embora o valor dessa indemnização possa interferir, a final, com a opção do empregador em optar pelo despedimento sem justa causa ou não, pois que, como se sabe, a lei ressalva a possibilidade de o empregador recusar a reintegração ditada por sentença transitada em julgado.

Ademais, não podemos deixar de entender, com os Jurisconsultos que vimos acompanhando de perto, que «*A primeira e a mais importante dimensão do direito à segurança no emprego é a proibição dos despedimentos sem justa causa, sendo esse aspecto que o preceito destaca expressamente*»¹².

¹² J.J Gomes Canotilho e Vital Moreira.

No nosso caso particular, o despedimento sem justa causa é ilegal, o que, num primeiro momento, não deixa de conduzir «(...) a consequente nulidade dos actos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho e a ser nele reintegrado (...)».

Semelhante ilegalidade, constitucionalmente estatuída, com as consequências que lhe são próprias, vincula «(...)directamente as entidades públicas e privados (art. 18º), não se dirigindo apenas ao Estado-legislador no sentido de proibir os despedimentos sem justa causa; o que aqui se exige ao Estado é a garantia de que a proibição constitucional seja observada».

É bem provável que a razão implícita de uma tal norma esteja relacionada com a preocupação do legislador em fazer face ao elevado montante da indemnização por retribuições vencidas durante a pendência da lide, se e quando o despedimento vier a ser declarado ilegal por decisão judicial proferida muitos anos depois.

No entanto, não resistimos à tentação de referir que não deveria ser encarada como transcendente para a viabilização das micro ou pequenas empresas, o valor mais ou menos elevado de indemnização a favor dos trabalhadores despedidos sem justa causa, ainda que resultante da demora da lide, precisamente porque, se é certo que, por vezes, o despedimento é julgado injusto, não será menos certo que a tónica deve ser colocada, ao invés, na boa ou má ponderação da existência ou não da justa causa feita pelo empregador, pois que, com a confirmação judicial da justa causa para tal despedimento, nenhum prejuízo poderá dali resultar para a sobrevivência da entidade empregadora. Ou seja, basta que o processo disciplinar desencadeado pelo empregador tenha o devido acompanhamento jurídico e seja devidamente ponderado sobre qual a sanção mais adequada, atento os interesses em jogo, ficando assim garantido que a decisão de despedimento virá a ser confirmadas por decisão judicial.

Afora um tal quadro interpretativo, não poderá ser equacionada a sobrevivência das empresas, quaisquer que elas sejam, pois que o despedimento sem causa justa ou é erroneamente ditada pela entidade patronal, e para tanto basta o aprimoramento na decisão, com assessoria competente, ou é propositado, não merecendo, neste último caso qualquer contemplação na fixação de uma justa indemnização a favor do trabalhador assim despedido. É o que impõe a norma do artigo 63º/3 da CRVC.

Em conclusão, sempre será de dizer que, uma vez decidido que o conteúdo da ressarciação é aquele fixado segundo o critério do artigo 41º, então as razões expendidas no item A.1.2 são aqui aplicáveis.

Fica, assim, a questão prejudicada pela resposta dada no item atrás referido.

C) Finalmente, suscita o requerente a inconstitucionalidade formal do capítulo V do referido acto legislativo, com fundamento na violação da norma do art. 66º/1 c) da CRCV, conjugado com o disposto no art. 7 da Lei nº 17/V/96, de 30 de Dezembro.

Para tanto, alega o requerente que não consta do acto legislativo em debate qualquer menção sobre a audição das organizações sindicais, imposta por lei, no respeitante às questões de índole laboral nele reguladas.

Respondendo a semelhante dúvida existencial, qual seja, a implícita alegação de falta de audição das organizações sindicais, a entidade produtora do dito acto veio alegar e provar que houve efectiva auscultação das centrais sindicais, que apresentaram, em devido tempo, os seus pareceres.

Assim sendo, é de se concluir rapidamente que o formalismo exigido pela Constituição foi efectivamente observado, faltando saber se a tal menção exigida pelo art. 7º da Lei 17/V/96, não constando do corpo do diploma, pode ter alguma importância, a ponto de dever provocar a pretendida invalidade do dito acto.

Creemos que nada na Constituição ou na lei assim o impõe, pelo que não se verifica a invocada inconstitucionalidade formal.

Nesta conformidade, acordam, em plenário, os Juízes do STJ, enquanto tribunal Constitucional, em:

- 1) – Pronunciar-se pela inconstitucionalidade material das normas dos artigos 40º, 41º, 42º e 43º/1 do acto legislativo em apreço, por violação dos artigos 17º/5, 24º, 61º, 62º e 63º, todos da CRCV;
- 2) – Não se pronunciar pela inconstitucionalidade material da norma do art. 43º/2 do referido acto legislativo; e
- 3) – Não se pronunciar pela inconstitucionalidade formal das normas dos artigos 37º a 43º desse mesmo acto legislativo.

Sem custas, por não serem devidas.

Registe e notifique.

Praia, 16 de Janeiro de 2014.

Assinam os Juízes Conselheiros, Doutores: *Manuel Alfredo Semedo* (relator), *Helena Barreto*, *Anildo Martins Zaida Lima*, *Maria de Fátima Coronel*, *Raul Varela* e *Arlindo Medina* (adjuntos).

ESTÁ CONFORME.

Secretaria do Supremo Tribunal de Justiça (enquanto Tribunal Constitucional), na cidade da Praia, aos dezasseis dias do mês de Janeiro de dois mil e catorze. – O Funcionário Judicial, Dr. *João Borges*.



I SÉRIE
**BOLETIM
OFICIAL**

Registo legal, nº 2/2001, de 21 de Dezembro de 2001

Endereço Electronico: www.incv.cv



Av. da Macaronésia, cidade da Praia - Achada Grande Frente, República Cabo Verde
C.P. 113 • Tel. (238) 612145, 4150 • Fax 61 42 09
Email: kioske.incv@incv.cv / incv@incv.cv

I.N.C.V., S.A. informa que a transmissão de actos sujeitos a publicação na I e II Série do *Boletim Oficial* devem obedecer as normas constantes no artigo 28º e 29º do Decreto-Lei nº 8/2011, de 31 de Janeiro.