

<b>Princípio de eficácia:</b>	
(i) Definições	(i) Prever a definição dos diferentes elementos presentes nos DTAON
(ii) País de origem	(ii) Prever uma cláusula nos CCAG de bens para que os fornecimentos entregues/ou os serviços prestados em execução do contrato sejam originários dos países e territórios admissíveis no seio da regras do Banco.
(iii) Normas (Especificação e Normas)	(iii) Prever uma cláusula sobre normas e códigos particulares nas quais devem se conformar os fornecimentos e materiais que devem ser entregues ou testados.



## CHEFIA DO GOVERNO

### Secretaria-Geral do Governo

#### Republicação

Por ter saído de forma inexacta o Decreto-legislativo nº 1/2016 que altera o Código Laboral, publicado no *Boletim Oficial* n.º 6, I Série de 3 de fevereiro de 2016, república-se na íntegra.

#### Decreto-legislativo nº 1/2016

de 3 Fevereiro

O Programa do Governo para a VIII Legislatura propõe como um dos seus grandes desafios estratégicos a construção de uma economia dinâmica, competitiva e inovadora, assegurando uma prosperidade partilhada por todos os cabo-verdianos, tanto no País como na Diáspora.

Nesse sentido, a revisão da legislação laboral enquadra-se na estratégia do Governo de reforma mais profunda e ampla, que prevê a criação de outros instrumentos indispensáveis ao efetivo crescimento económico, à melhoria da competitividade empresarial, ao aumento da produtividade, à melhoria da empregabilidade das cabo-verdianas e dos cabo-verdianos, em particular da camada mais jovem à procura do primeiro emprego. Estratégia esta norteada também no sentido da promoção da partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico, combatendo às desigualdades e promovendo a coesão social.

O Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, teve como mérito indiscutível a unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos disciplinadores da relação laboral. Posteriormente foi alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, que teve como objetivo melhorar alguns aspetos relativos à sua aplicação no tempo, e ligados, nomeadamente, à salvaguarda das legítimas expectativas dos trabalhadores cujas relações laborais tiveram o seu início antes da entrada em vigor

do Código Laboral, à alteração de algumas normas sobre o regime de aquisição da personalidade jurídica das associações sindicais e sobre a publicação e entrada em vigor das convenções coletivas de trabalho e acordos de adesão, bem como da alteração do regime de férias dos marítimos.

A presente revisão, adequada aos princípios constitucionais e aos instrumentos internacionais vigentes em matéria laboral, tem como objetivo proporcionar aos trabalhadores, principais destinatários da legislação laboral, um mercado de trabalho com mais oportunidades e maior diversidade. Do mesmo passo, pretende-se possibilitar maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar, de forma eficaz, os novos desafios económicos que enfrentam na presente conjuntura mundial de grandes dificuldades e incertezas.

Em matéria da organização do tempo de trabalho, adota-se um conjunto de medidas, nomeadamente a nível da adaptabilidade do período de trabalho.

No regime geral de adaptabilidade, o limite diário pode ser aumentado, através de instrumento de regulamentação coletiva, até 4 horas diárias e o limite semanal pode atingir 60 horas. Nesse regime, o período normal de trabalho não pode exceder 50 horas em média num período de 2 meses. Note-se que não se prevê que a duração atinja necessariamente as 60 horas semanais, mas sim a mera possibilidade de se aumentar o período diário de trabalho e, conseqüentemente, o semanal, desde que não se ultrapasse o limite das 50 horas num período de 2 meses e ainda assim mediante acordo obtido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Também se prevê um regime especial de adaptabilidade, em que, por acordo entre o empregador e os trabalhadores, o período normal de trabalho pode ser definido, em termos médios, tendo em conta um período de referência, que não pode ser superior a 4 meses. Tendo em conta esse período de referência, o tempo de trabalho, calculado em termos médios, não pode exceder 48 horas semanais.

É igualmente prevista a possibilidade de adoção de um horário concentrado por acordo entre empregador e trabalhador, ou por instrumento de regulamentação coletiva. Nesse horário o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, concentrando-se o período de trabalho semanal num máximo de quatro dias. Ainda no âmbito deste regime de horário concentrado se prevê o aumento do período normal de trabalho até 4 horas diárias por instrumento de regulamentação coletiva, em que o trabalhador preste 3 dias de trabalho consecutivo, seguidos de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho ser respeitado em média num período de 45 dias. De salientar que estando o trabalhador sujeito a esse regime de horário concentrado não lhe pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

Ainda no âmbito da organização do tempo de trabalho, procedeu-se à redução da retribuição por trabalho extraordinário, reduzindo a carga sobre as empresas mas em contrapartida aumentando a elasticidade para recurso a mais mão-de-obra nessas situações em caso de necessidade empregando mais pessoas.

No que à cessação do contrato de trabalho diz respeito, foram introduzidas alterações no âmbito dos despedimentos por motivos objetivos, a saber, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação, por extinção do posto de trabalho, bem como nos prazos de aviso prévio a que estão sujeitos esses procedimentos e ainda nas compensações devidas em caso de cessação do contrato de trabalho.

Em relação às faltas, procedeu-se à alteração do regime de faltas consideradas justificadas aumentando-se o número de faltas dadas por ocasião do casamento, por motivos de falecimento do cônjuge, unido de fato, parente ou afim de primeiro grau da linha reta, por motivo de falecimento de parente ou afim de qualquer outro grau da linha reta ou até o segundo grau da linha colateral.

Em matéria do despedimento coletivo procedeu-se a uma simplificação do processo, tornando-o mais célere, através da eliminação dos aspetos essencialmente administrativos que contribuíam mais para a morosidade do processo do que propriamente para a garantia dos interesses dos trabalhadores. A Direção-Geral do Trabalho (DGT) deixou de ter poderes para apreciar os fundamentos do despedimento coletivo, que têm a ver com a gestão da própria empresa, dado que, na maior parte das vezes, não estava, suficientemente capacitada para proceder à sua apreciação. Caso os trabalhadores não concordem com os fundamentos do despedimento coletivo podem sempre recorrer aos tribunais para os impugnar. Assim, à DGT fica reservado o papel de mera mediadora no processo de negociações, promovendo a regularidade do processo tanto do ponto de vista substantivo, como procedimental e a conciliação dos interesses das partes. Consequentemente, pelas mesmas razões, foi eliminada a possibilidade do membro do Governo responsável pela área do Trabalho proibir o despedimento coletivo que parecia não fazer sentido tratando-se de questões essencialmente atinentes ao setor privado.

Adicionalmente, procedeu-se à eliminação dos critérios de preferência na manutenção do emprego de determinados trabalhadores, em caso de redução de atividade, dando-se ao empregador a possibilidade de escolha dos trabalhadores a manter ou a despedir, desde que não utilize, para o efeito, critérios discriminatórios.

Ainda a indemnização que o trabalhador teria direito pelo não cumprimento do prazo de aviso prévio foi diminuída, tendo direito somente à retribuição correspondente a esse período.

De salientar como novidade no processo de despedimento coletivo a concessão ao trabalhador de um crédito de horas durante o aviso prévio, correspondente a um dia de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição, visando possibilitar-lhe a procura de novo emprego. Esse crédito de horas pode ser distribuído por alguns ou todos os dias da semana, mediante concertação prévia entre trabalhador e empregador. Também se concede ao trabalhador, durante o período de aviso prévio, a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho mediante declaração, com a antecedência mínima de 3 dias úteis, sem perda do direito à indemnização.

No concernente à indemnização por despedimento coletivo, o trabalhador passa a ter direito a uma indemnização correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano completo de serviço.

Atendendo à alteração do procedimento por despedimento coletivo, procedeu-se à adaptação das razões por que os trabalhadores podem impugnar o despedimento coletivo.

No caso do despedimento por manifesta inadaptação, a novidade consiste na fixação de um prazo mínimo de 60 dias para que o trabalhador se possa adaptar às novas funções.

Tendo em conta os objetivos de flexibilização da relação laboral, no que respeita ao despedimento por extinção do posto de trabalho, desaparece a obrigatoriedade de, nesse caso, o empregador colocar o trabalhador noutro posto compatível e de promover a sua formação profissional para o exercício dessas novas funções. Estabelece-se somente que na extinção do posto de trabalho o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Também no concernente ao processo de despedimento por justa causa objetiva, atendendo aos objetivos de maior celeridade e simplificação desse processo, procedeu-se à redução dos prazos de aviso prévio e de duração do processo.

Considerando os mesmos objetivos que ditaram a redução da indemnização por despedimento coletivo, igualmente neste, houve uma redução do montante da indemnização, passando o trabalhador a ter, também, direito a 20 dias de remuneração por ano completo de serviço.

Igualmente no que respeita à impugnação judicial do despedimento com justa causa objetiva, decorrente das alterações nos respetivos procedimentos, foi feita uma adaptação dos motivos que o sustentam.

No que tange ao despedimento sem justa causa, houve uma redução da indemnização devida ao trabalhador, que ao invés dos dois meses por cada ano de serviço, passa a receber 40 dias de remuneração base por cada ano.

Em matéria de processo disciplinar, foram introduzidas algumas alterações, nomeadamente, no prazo de caducidade do direito de ação disciplinar, que passa a ser de 35 dias, ao invés dos 30 dias previstos anteriormente, após o conhecimento da infração pelo empregador e no aditamento de um artigo que institui a prescrição da infração disciplinar no prazo de um ano a contar da sua prática, ou no prazo de prescrição da lei penal se o fato constituir igualmente crime. O aditamento deste artigo prende-se com a sua não existência anterior, o que poderia levar a que o trabalhador viesse a ser punido vários anos após a prática de um fato que constituísse infração disciplinar, na medida em que o mesmo fato estaria sujeito ao prazo de prescrição ordinário. Adicionalmente procedeu-se ao alargamento da pena de multa que pode ir agora até 10 dias de retribuição, na medida em que os 6 dias iniciais não davam muita margem aos empregadores

na aplicação desse tipo de pena, podendo estimular aplicação de penas mais severas como a suspensão ou o despedimento.

No domínio dos contratos de trabalho especiais, a nível do trabalho doméstico, houve um alargamento do período experimental de 15 para 30 dias, porquanto atendendo à natureza do contrato, o período anteriormente fixado era manifestamente insuficiente. Tendo em conta a natureza especial deste contrato, cuja especificidade reside na forma particular como a atividade é prestada, na medida em que assenta numa relação de proximidade e confiança de tipo quase familiar, previu-se uma norma especial sobre os direitos do trabalhador doméstico despedido sem justa causa, quando não haja acordo quanto à reintegração do trabalhador.

Desse modo, confere-se a este o direito a uma indemnização no valor correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de serviço, até à data do despedimento, nos casos de contrato sem termo ou a termo incerto, e às retribuições vincendas no caso de contrato a termo certo. Refira-se que a consequência de tal despedimento ilícito traduz-se tão só no direito à indemnização que assiste ao trabalhador, computada até à data em que tenha ocorrido, e não também aos salários intercalares, tendo em conta que o trabalhador presta o seu trabalho na habitação do empregador e que este não se insere numa atividade lucrativa, empresa ou sociedade.

Foi aditado um verdadeiro regime do contrato de trabalho temporário. De salientar que esse regime, caracterizado pelo trabalho prestado por uma empresa de trabalho temporário a uma empresa utilizadora para atender a necessidades transitórias de pessoal e acréscimos excepcionais e temporários desta última empresa, tal como existe em outras latitudes, não figurava no nosso ordenamento jurídico. Existia sim, a cedência ocasional de trabalhadores, regime completamente diferente do de trabalho temporário.

Assim, contém no capítulo sobre o trabalho temporário normas sobre os contratos que pressupõe, a sua admissibilidade, o licenciamento e o exercício do trabalho temporário, as responsabilidades das empresas implicadas nesses contratos, as nulidades, o regime de prestação de trabalho do trabalhador temporário, entre outros.

Tendo em conta os objetivos de flexibilização da relação laboral, previu-se pela primeira vez a figura do contrato de teletrabalho, cujo regime jurídico foi remetido para legislação especial, a ser aprovado no prazo de 6 meses a contar da data da entrada em vigor do presente diploma.

No que concerne aos contratos de trabalho a termo, houve uma flexibilização das possibilidades de contratação, eliminando-se a taxatividade das situações em que se pode contratar tanto o termo certo, como incerto, alargando-se os casos em que se pode recorrer a esse tipo de contratos, pela introdução de uma cláusula geral e enumeração exemplificativa das situações suscetíveis de justificar o recurso à contratação a termo.

Procedeu-se ainda, no que respeita ao trabalho a tempo parcial, a uma reformulação da respetiva definição, agora por referência ao trabalho em si e não ao trabalhador. Também se previu uma norma sobre o conteúdo do contrato dessa modalidade de trabalho, dado que era inexistente na anterior redação.

Foram ouvidas as entidades representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Assim,

Ao abrigo da autorização legislativa conferida pela Lei n.º 97/VIII/2015, de 7 de agosto; e

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do n.º 2 do artigo 204.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

**Objeto**

São alterados os artigos 9.º, 22.º, 71.º, 81.º, 83.º, 94.º, 115.º, 123.º, 149.º, 150.º, 176.º, 186.º, 207.º, 221.º, 222.º, 224.º, 226.º, 235.º, 236.º, 237.º, 238.º, 239.º, 240.º, 287.º, 361.º, 366.º, 369.º, 374.º, 376.º e 392.º, todos do Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 9.º

[...]

O direito de ação disciplinar caduca no prazo de 35 dias a contar do conhecimento pelo empregador ou seu representante dos fatos suscetíveis de constituírem infração disciplinar e, em todo o caso, logo que, por qualquer causa, cesse o contrato de trabalho.

Artigo 22.º

[...]

1. [...]

2. O despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se o empregador na obrigação de reintegrar o trabalhador no respetivo posto de trabalho, com a mesma categoria e antiguidade.

3. Caso o empregador obste à reintegração do trabalhador despedido, deve atribuir-lhe uma justa indemnização nos termos do n.º 2 do artigo 240.

Artigo 71.º

[...]

Compete às associações sindicais a defesa e promoção dos interesses socio-profissionais dos trabalhadores que representam e da competitividade das empresas, designadamente:

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) Estimular a produtividade e promover a competitividade.

Artigo 81.º

[...]

1. Para o desempenho de funções sindicais cada membro da direção beneficia de um crédito de 2 dias úteis por mês, acumuláveis, até o limite máximo de 8 dias úteis por cada ano, mantendo o direito à remuneração.

2. [...]

Artigo 83.º

[...]

1. Nenhum membro da direção sindical pode sofrer quaisquer medidas disciplinares, sem prévia audição da respetiva associação sindical, sob pena de nulidade do processo disciplinar.

2. [...]

3. [...]

Artigo 94.º

[...]

1. Nenhum delegado sindical pode sofrer medidas disciplinares, sem prévia audição do sindicato respetivo, sob pena de nulidade do processo disciplinar

2. [...]

3. [...]

4. [...]

Artigo 115.º

[...]

1. [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) A identificação da organização sindical ou dos trabalhadores que integram a comissão de greve, nos termos do previsto no n.º 2 do artigo 114.º.

2. [...]

3. [...].

Artigo 123.º

[...]

1. [...]

2. A determinação dos serviços mínimos é feita por uma comissão tripartida independente, integrada por um representante dos trabalhadores, um dos empregadores, um do Governo e mais dois outros elementos, escolhidos por acordo entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo, sem prejuízo do disposto no artigo 127.º.

3. [...]

Artigo 149.º

[...]

1. [...]

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

3. (Anterior n.º 2)

Artigo 150.º

#### **Adaptabilidade**

1. Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo 149.º pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2. O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

Artigo 176.º

#### **Trabalho a tempo parcial**

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2. O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

Artigo 186.º

[...]

1. [...]

2. [...]

a) [...]

b) Até seis faltas consecutivas por ocasião do casamento desde que o empregador seja avisado do acontecimento com a antecedência mínima de 15 dias;

c) Até oito faltas consecutivas por motivos de falecimento do cônjuge, unido de fato, parente ou afim de primeiro grau da linha reta;

d) Até três faltas consecutivas por motivo de falecimento de parente ou afim de qualquer outro grau da linha reta ou até o segundo grau da linha colateral;

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) [...]

3. [...]

4. [...]

Artigo 207.º

[...]

O trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo não inferior a 35% da retribuição normal.

Artigo 221.º

[...]

1. O empregador que tencione proceder a um despedimento coletivo deve comunicar essa intenção, por escrito, aos sindicatos que representam os trabalhadores.

2. Da comunicação referida no n.º 1 devem constar:

- a) Os fundamentos para o despedimento coletivo;
- b) A data prevista para a cessação dos contratos;
- c) O critério de seleção dos trabalhadores;
- d) O número e a categoria profissional dos trabalhadores abrangidos.

3. Não sendo os trabalhadores sindicalizados, a comunicação referida no n.º 1 é feita diretamente aos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem fazer-se representar por uma comissão composta por um máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores, designada num prazo de cinco dias úteis após a receção da comunicação.

4. O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 3, envia cópia da mesma à Direção-Geral do Trabalho.

Artigo 222.º

[...]

1. Celebrado o acordo ou emitido o laudo arbitral, nos termos do artigo anterior, no prazo de 5 dias o empregador comunica os termos dos mesmos a cada trabalhador abrangido pela decisão de despedimento.

2. Na falta de acordo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, indicando expressamente o motivo e a data de cessação do contrato, o montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima 15 dias, relativamente à data da cessação do contrato.

3. Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador envia à Direção-Geral do Trabalho e aos sindicatos as atas das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação da sua não existência, as razões que impediram o acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista par4. Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.

Artigo 224.º

[...]

1. Os trabalhadores abrangidos por despedimento coletivo têm direito a indemnização correspondente a vinte dias de retribuição, por cada ano completo de serviço.

2. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

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

4. Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

5. Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

6. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

Artigo 226.º

[...]

1. Os trabalhadores podem propor ação de anulação do despedimento coletivo no tribunal competente ou tribunal arbitral, instituído por convenção de arbitragem, nos termos da Lei n.º 76/VI/2005, de 16 de agosto, com fundamento em;

- a) [...]
- b) Falta das comunicações referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 221.º ou da promoção da negociação prevista no n.º 1 do artigo 221.º-A;
- c) O empregador não tiver cumprido os prazos de aviso prévio previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 222.º.

2. A anulação do despedimento tem os efeitos previstos no artigo 240.º.

Artigo 235.º

[...]

1. No caso de alterações tecnológicas ou organizativas da empresa, que modifiquem substancialmente o modo de prestação do trabalho ou o conteúdo das funções normais do trabalhador, o empregador deve facultar-lhe a formação profissional necessária para o exercício das novas funções relativas ao posto de trabalho e conceder-lhe um período de adaptação não inferior a 60 dias.

2. [...]

3. [...]

Artigo 236.º

[...]

1. Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho devidamente fundamentada nessa extinção e por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

2. O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar quando se verificarem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos invocados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a manutenção da relação contratual com o trabalhador em causa;

c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

3. Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

4. O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

5. Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

Artigo 237.º

[...]

1. O empregador que pretenda efetuar um despedimento com justa causa objetiva deve comunicar ao trabalhador a intenção de o despedir, bem como as razões justificativas, com a antecedência mínima de 35 dias relativamente à data prevista para cessação do contrato.

2. O trabalhador pode responder à entidade empregadora, expondo a falta ou insuficiência das razões alegadas, no prazo de 7 dias úteis.

3. Se o empregador mantiver a decisão de despedimento, deve comunicá-la ao trabalhador, por escrito, com indicação das razões justificativas e antecedência mínima de 25 dias, relativamente à data prevista para cessação do contrato.

4. Se o empregador não cumprir, no todo ou em parte, o aviso prévio previsto no número anterior, pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a este período.

Artigo 238.º

[...]

1. O despedimento por justa causa objetiva confere ao trabalhador direito a indemnização no valor não inferior a 20 dias de retribuição por cada ano de serviço.

2. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

3. (Anterior n.º 2).

Artigo 239.º

[...]

1. O trabalhador pode propor ação judicial de anulação do despedimento com justa causa objetiva, no tribunal comum competente, com fundamento em:

a) Falta ou insuficiência de fundamentos;

b) Não cumprimento dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 236.º;

c) Falta das comunicações referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 237.º.

2. [...]

Artigo 240.º

[...]

1. [...]

2. Se o empregador obstar à reintegração do trabalhador é obrigado a pagar-lhe, além das remunerações referidas no número anterior, uma remuneração no valor de 40 dias de retribuição base por ano de serviço completo ou fração de antiguidade.

3. A indemnização devida a trabalhadores contratados por tempo determinado é igual às retribuições vincendas.

4. [...]

5. Às remunerações referidas no n.º 2 do presente artigo são deduzidos os seguintes montantes:

a) As importâncias que o trabalhador tenha auferido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Artigo 287.º

[...]

As partes no contrato de trabalho doméstico não podem convencionar um período experimental superior a 30 dias, decorrido o qual o contrato considera-se celebrado pelo tempo que as partes convencionarem.

Artigo 361.º

#### **Contrato de trabalho a termo certo**

1. O contrato de trabalho a termo certo pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário a essa situação.

2. Constituem, nomeadamente, situações de contratação por termo certo:

a) [anterior alínea a) do n.º 1]

b) [anterior alínea b) do n.º 1]

c) [anterior alínea c) do n.º 1]

d) [anterior alínea d) do n.º 1]

e) [anterior alínea e) do n.º 1]

f) A satisfação de necessidade temporária da empresa.

3. O contrato de trabalho a termo certo deve mencionar o prazo estipulado, bem como o motivo justificativo de mesmo, sob pena de ser considerado celebrado sem prazo.

Artigo 366.º

**Contrato de trabalho a termo incerto**

1. O contrato de trabalho a termo incerto pode ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário a essa situação.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto, nas seguintes situações:

- a) [anterior alínea a)]
- b) [anterior alínea b)]
- c) [anterior alínea c)]
- d) [anterior alínea d)]
- e) [anterior alínea e)]
- f) [anterior alínea f)]
- g) [anterior alínea g)]
- h) A satisfação de necessidade temporária da empresa.

Artigo 369.º

[...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]

2. [...]

3. Nos contratos a termo incerto de duração superior a cinco anos, o trabalhador tem direito a uma compensação no valor de 10 dias de remuneração base por cada ano completo, após os primeiros cinco anos.

4. Nas situações previstas no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação de 1 dia de remuneração base por cada mês de duração do contrato até um ano.

Artigo 374.º

[...]

[...]

- a) [...]
- b) Multa graduada até 10 dias do montante da retribuição base;
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]

Artigo 376.º

[...]

1. Como preliminar do processo disciplinar, o empregador pode, se assim julgar conveniente, mandar proceder a averiguações para determinar a existência de fatos suscetíveis de constituírem infração disciplinar, bem como dos seus agentes e, se concluir em sentido afirmativo, desencadear em seguida o competente processo.

2. [...]

3. [...]

4. Caso o processo de averiguações seja necessário para fundamentar a acusação, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 9.º ou no artigo 373.º-A, desde que ocorra nos 20 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o processo seja conduzido de forma diligente e o arguido seja notificado da acusação até 30 dias após a sua conclusão.

5. O processo de averiguações pode constituir a fase instrutória do processo disciplinar.

Artigo 392.º

[...]

1. O empregador que presenciar por si ou através dos seus legais representantes ou pessoa que tenha poder disciplinar sobre o trabalhador, a prática de fato suscetível de constituir infração disciplinar, deduz contra o trabalhador, no prazo máximo de 3 dias, acusação escrita, fixando-lhe um prazo, não inferior a 7 dias, para apresentar a sua defesa.

2. [...]

3. [...]"

Artigo 2.º

**Aditamentos**

1. São aditados os artigos 149.º-A, 150.º-A, 150.º-B, 151.º-A, 176.º-A, 221.º-A, 221.º-B, 222.º-A, 222.º-B, 292.º-A, 294.º-A, 294.º-B, 294.º-C, 294.º-D, 294.º-E, 294.º-F, 294.º-G, 294.º-H, 294.º-I, 294.º-J, 294.º-K, 294.º-L, 294.º-M, 294.º-N, 294.º-O, 294.º-P, 294.º-Q, 294.º-R, 359.º-A, 359.º-B e 373.º-A ao Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho.

2. Em consequência do aditamento dos artigos 294.º-A a 294.º-R, é alterada a epígrafe do Capítulo II, do Título III, passando a ser “Trabalho Temporário”, sendo-lhe adicionadas cinco secções, integrando os artigos 294.º-A a 294.º-D a Secção I, sob a epígrafe “Disposições Gerais”, os artigos 294.º-E a 294.º-I a Secção II, sob a epígrafe “Contrato de Utilização de Trabalho Temporário”, os artigos 294.º-J a 294.º-L a Secção III, sob a epígrafe “Contrato de Trabalho Temporário”, os artigos 294.º-M e 294.º-N a Secção IV, sob a epígrafe “Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária” e os artigos 294.º-O a 294.º-R a Secção V, sob a epígrafe “Regime de Prestação de Trabalho de Trabalhador Temporário”.

3. É aditado um Capítulo V ao Título III do Livro II, sob a epígrafe “Teletrabalho”, integrando os artigos 359.º-A e 359.º-B.

4. Tendo em conta o disposto nos números anteriores, com a nova sistematização e artigos aditados, o Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, na parte correspondente, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 149.º-A

#### Duração média do trabalho

1. Sem prejuízo dos limites previstos no artigo 149.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas, num período de referência fixado nos termos do artigo 150.º- B.

2. No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3. Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

4. O disposto nos n.ºs 1 e 2 não é aplicável aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos do horário de trabalho.

Artigo 150.º-A

#### Regime especial de adaptabilidade

1. Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.

2. O acordo referido no número anterior pode ser obtido mediante proposta, por escrito, do empregador aos trabalhadores, devendo estes pronunciar-se sobre a mesma num prazo de 21 dias após a sua receção, sob pena de se presumir a sua aceitação.

3. O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não conta para efeitos do disposto no n.º 1.

4. Entrando em vigor um instrumento de regulamentação coletiva sobre a adaptabilidade, na pendência de um acordo com os trabalhadores sobre a mesma matéria, este mantém-se até ao termo do seu período de referência.

5. Só podem ser sujeitos ao regime especial de definição do período normal de trabalho em termos médios, nos termos deste artigo, trabalhadores representativos de até 20% dos efetivos da empresa.

Artigo 150.º- B

#### Período de referência

1. Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência ao período estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo ser superior a 12 meses.

2. Não havendo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a estabelecer o período de referência, este não pode ser superior a quatro meses.

3. Na situação a que se refere o número 2, o período de referência pode ser aumentado para seis meses quando esteja em causa:

- a) Trabalhador familiar do empregador;
- b) Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, ou que tenha poder de decisão autónomo;

c) Atividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;

d) Atividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com caráter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;

e) Atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:

i. Receção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a atividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;

ii. Portos ou aeroportos;

iii. Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou proteção civil;

iv. Produção, transporte ou distribuição de gás, água, eletricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;

v. Indústria cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;

vi. Investigação e desenvolvimento;

vii. Agricultura;

viii. Transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano.

f) Acréscimo previsível de atividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;

g) Caso fortuito ou de força maior;

h) Acidente ou risco de acidente iminente.

4. Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objetivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade.

Artigo 151.º-A

#### Horário concentrado

1. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas diárias:

a) Por acordo entre empregador e trabalhador, ouvido o respetivo sindicato representativo, ou por instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Por instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho

consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2. Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o horário concentrado, ou o acordo celebrado para o efeito entre empregador e trabalhador regulam a retribuição e outras condições da sua aplicação.

Artigo 176.º-A

#### **Forma e conteúdo do contrato de trabalho a tempo parcial**

1. O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

2. Na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.

3. O contrato deve ser celebrado em dois exemplares, sendo um para o trabalhador e outro para o empregador.

4. Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.

Artigo 221.º -A

#### **Informações e negociação em caso de despedimento coletivo**

1. Nos cinco dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 3 do artigo 221.º, é iniciada uma fase de informações e negociação entre o empregador e os sindicatos ou comissão representativos dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar.

2. O empregador e os sindicatos ou comissão representativos dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.

3. De cada reunião de negociação deve ser elaborada ata, contendo os pontos acordados, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

4. Na falta de acordo nos quinze dias posteriores ao início das negociações, o empregador ou a sua associação ou o organismo sindical poderá requerer a mediação junto dos órgãos públicos ou privados de conciliação, mediação e arbitragem, nos termos da lei de arbitragem, Lei n.º 76/VI/2005 de 16 de Agosto.

Artigo 221.º -B

#### **Intervenção da Direção-Geral do Trabalho**

1. A Direção-Geral do Trabalho participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a sua regularidade, tanto do ponto de vista substantivo, como procedimental e a conciliação dos interesses das partes.

2. A Direção-Geral do Trabalho caso constate alguma irregularidade do ponto de vista substantivo ou procedimental deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.

Artigo 222.º -A

#### **Crédito de horas durante o aviso prévio**

1. Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a um dia de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, mediante concertação prévia entre o trabalhador e o empregador.

Artigo 222.º -B

#### **Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio**

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, nos termos previstos na lei, denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à indemnização.

Artigo 292.º-A

#### **Indemnização por despedimento sem justa causa**

O despedimento decidido com alegação de justa causa e que venha a ser judicialmente declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador doméstico, confere a este o direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de serviço até à data do despedimento, nos casos de contrato sem termo ou a termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo.

## **CAPÍTULO II**

### **TRABALHO TEMPORÁRIO**

#### **Secção I**

#### **Disposições gerais**

Artigo 294.º-A

#### **Trabalho temporário**

1. O trabalho temporário consiste no trabalho prestado por empresa de trabalho temporário a uma empresa utilizadora para atender necessidades transitórias de pessoal e acréscimo excecional e temporário da atividade da empresa.

2. O trabalho temporário pressupõe a celebração pela empresa de trabalho temporário dos seguintes contratos:

- a) Contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador;
- b) Contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário;
- c) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

3. Entende-se por:

- a) Contrato de trabalho temporário: o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador,

pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;

- b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária: o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado;
- c) Contrato de utilização de trabalho temporário: o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

- d) Empresa de trabalho temporário: toda a pessoa coletiva que tenha por objeto exclusivo a cedência temporária da atividade de trabalhadores a utilizadores, que para esse feito recruta e remunera.

Artigo 294.º-B

#### **Exercício de atividade de trabalho temporário**

O licenciamento e o exercício de atividade de trabalho temporário é objeto de legislação específica.

Artigo 294.º-C

#### **Nulidades dos contratos**

1. É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não licenciada para o exercício da respetiva atividade.

2. É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede à outra um trabalhador para que este seja posteriormente cedido a terceiro.

3. É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo 294.º-E.

4. No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

5. No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.

6. No caso previsto no n.º 3, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

7. No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado a esta empresa em regime de contrato de trabalho sem termo.

8. Em substituição do disposto no n.ºs 4, 5, 6 ou 7, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de atividade, por uma indemnização nos termos do n.º 4 do artigo 241.º.

Artigo 294.º-D

#### **Responsabilidade da empresa do utilizador ou da empresa de trabalho temporário**

1. O utilizador é subsidiariamente responsável pelos créditos do trabalhador relativos aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.

2. A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos dois anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

Secção II

#### **Contrato de utilização de trabalho temporário**

Artigo 294.º-E

#### **Admissibilidade**

1. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a f) do n.º 2 do artigo 361.º e das alíneas a) a h) do artigo 366.º e ainda nos seguintes casos:

- a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- b) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- c) Substituição de trabalhador em caso de passagem provisória deste ao regime de trabalho a tempo parcial.

2. Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do artigo 366.º, considera-se acréscimo excecional de atividade da empresa o que tenha duração até 9 meses.

3. A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.

4. Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

5. Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Artigo 294.º-F

#### **Justificação do contrato**

Cabe ao utilizador a prova dos fatos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.

Artigo 294.º -G

**Forma e conteúdo**

1. O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de identificação fiscal, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
- b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
- f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- h) Data da celebração do contrato.

2. Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos fatos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3. O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este, sem o qual o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

4. O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.

5. No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-H

**Duração de contrato de utilização de trabalho temporário**

1. O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo, certo ou incerto.

2. A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de três anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respetivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excecional da atividade da empresa.

3. Considera-se como um único contrato o que seja objeto de renovação.

4. No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 15 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

Artigo 294.º-I

**Proibição de contratos sucessivos**

1. No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

2. O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;
- b) Acréscimo excecional de necessidade de mão-de-obra em atividade sazonal.

Secção III

**Contrato de Trabalho Temporário**

Artigo 294.º-J

**Admissibilidade**

1. O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.

2. É nulo o termo estipulado em violação do disposto no número anterior, considerando-se o trabalho prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-K

**Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário**

1. O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares, sendo um do trabalhador, devendo conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos fatos que os integram;
- c) Atividade contratada;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição;
- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato;
- h) Data da celebração.

2. Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é

prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 294.º-C.

3. O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de dois meses, não sendo permitida a sua renovação.

Artigo 294.º-L

#### **Duração de contrato de trabalho temporário**

1. A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.

2. O contrato de trabalho temporário a termo certo pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.

3. A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder três anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respetivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excecional de atividade da empresa.

4. O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.

5. À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo n.º 5 do artigo 365.º.

Secção IV

#### **Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado Para Cedência Temporária**

Artigo 294.º-M

#### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**

1. O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares, sendo um para o trabalhador, devendo conter:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
- c) Atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
- d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 294.º-O.

2. Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do no 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 294.º-C.

Artigo 294.º-N

#### **Período sem cedência temporária**

1. No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar atividade à empresa de trabalho temporário.

2. Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

- a) Caso não exerça atividade, a compensação equivalente a dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;
- b) Caso exerça atividade na empresa de trabalho temporário, à retribuição correspondente à atividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho a que se refere o artigo anterior.

Secção V

#### **Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário**

Artigo 294.º-O

#### **Condições de trabalho de trabalhador temporário**

1. O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respetivo contrato.

2. Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

3. O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

4. Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.

5. O trabalhador tem direito à retribuição mínima aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

6. O trabalhador tem direito às prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

7. O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25% do valor da retribuição base.

8. O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.

Artigo 294.º-P

#### **Segurança e saúde no trabalho temporário**

1. O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.

2. Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:

- a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afeto e, em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;
- b) As instruções sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;

3. A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário a informação prevista no número anterior, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador.

4. Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da empresa de trabalho temporário, incumbindo ao respetivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.

5. A empresa de trabalho temporário deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais adequadas e tem a informação referida no n.º 2.

6. O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.

7. O trabalhador exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contra-indicação.

8. O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, à Inspeção Geral do Trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores, se existir.

Artigo 294.º-Q

#### **Substituição de trabalhador temporário**

1. Salvo acordo em contrário, em caso de cessação do contrato de trabalhador temporário ou ausência deste, a empresa de trabalho temporário deve ceder outro trabalhador ao utilizador, no prazo de setenta e duas horas.

2. O utilizador pode recusar a prestação do trabalhador temporário, nos primeiros 15 ou 30 dias de permanência deste ao seu serviço, consoante o contrato de utilização tenha ou não duração inferior a seis meses, caso em que a empresa de trabalho temporário deve proceder nos termos do número anterior.

Artigo 294.º-R

#### **Enquadramento de trabalhador temporário**

1. O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.

2. O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, exceto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.

3. O utilizador deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual da atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4. A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

### **CAPÍTULO V**

#### **TELETRABALHO**

Artigo 359.º-A

##### **Definição**

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 359.º-B

##### **Regime jurídico**

O regime jurídico do teletrabalho é regulado por legislação especial no prazo de seis meses a contar da aprovação do presente diploma.

Artigo 373.º-A

##### **Prescrição da infração disciplinar**

A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano após a sua prática, ou no prazo de prescrição da lei penal se o fato constituir igualmente crime.”

Artigo 3.º

#### **Normas transitórias**

1. Sem prejuízo do disposto no presente artigo, ficam sujeitos às normas aprovadas pelo presente diploma os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de fatos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2. Excetua-se do disposto na primeira parte do número anterior, os contratos de trabalho a que faz referência o n.º 5 do artigo único da Lei n.º 101/IV/93, de 31 de dezembro.

3. As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas constantes desta lei devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a sua entrada em vigor, sob pena de nulidade.

4. As normas do presente diploma, não se aplicam a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:

- a) Duração de período experimental;
- b) Prazos de prescrição e de caducidade;
- c) Procedimentos para a cessação de contrato de trabalho.

Artigo 4.º

**Norma revogatória**

São revogados os artigos 150.º, 152.º, 223.º e 296.º do Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho.

Artigo 5.º

**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no prazo de 240 dias após a data da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros

*José Maria Pereira Neves – Janira Isabel Fonseca Hopffer Almada.*

Promulgado em 3 de Fevereiro de 2016

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE CARLOS ALMEIDA FONSECA.

Secretaria-Geral do Governo, aos 4 de Fevereiro de 2016. – A Secretária-Geral do Governo, *Vera Helena Pires Almeida.*



I SÉRIE  
**BOLETIM  
OFICIAL**

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

Endereço Electronico: [www.incv.cv](http://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](mailto:kioske.incv@incv.cv) / [incv@incv.cv](mailto: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.**