

Nestes termos, ao abrigo das disposições combinadas da alínea 7) do artigo 88.º e do n.º 6 do artigo 92.º ambos da Lei Constitucional, a Assembleia Nacional emite a seguinte resolução:

1.º — É aprovada a suspensão do mandato do Deputado Celestino da Caridade João, do Círculo Provincial da Lunda-Sul.

2.º — Retoma o seu assento na Assembleia Nacional o Deputado Francisco Sózinho Chiuissa, do Círculo Provincial da Lunda-Sul.

3.º — A presente resolução entra imediatamente em vigor.

Vista e aprovada pela Assembleia Nacional, em Luanda, aos 6 de Fevereiro de 2003.

Publique-se.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Roberto António Victor Francisco de Almeida*.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 11/03
de 11 de Março

Considerando que o artigo 318.º da Lei Geral do Trabalho, adiante designada (LGT) refere que as contravenções ao disposto na referida lei e demais legislação complementar são punidas com multa nos termos de diploma próprio que fixa os limites máximo e mínimo de punição para cada conduta contravencional, a competência para a aplicação das multas, os critérios de graduação destas e o prazo de caducidade da acção contravencional;

Nos termos das disposições combinadas dos artigos 318.º e 321.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, da alínea h) do artigo 110.º e do artigo 113.º ambos da Lei Constitucional, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I Disposições Gerais

ARTIGO 1.º
(Objecto)

O presente diploma estabelece o regime das multas, por contravenção ao disposto na Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro, Lei Geral do Trabalho e legislação complementar.

ARTIGO 2.º
(Âmbito)

O presente diploma aplica-se a todas as empresas públicas, privadas, mistas ou cooperativas sujeitas à acção da Inspeção Geral do Trabalho.

ARTIGO 3.º
(Contravenção)

Para efeitos do presente diploma, as contravenções são factos que contêm elementos constitutivos de violação ou falta de observância das disposições preventivas das leis e regulamentos referentes à relação laboral.

ARTIGO 4.º
(Competência)

A aplicação das multas estabelecidas no presente diploma é da competência exclusiva da Inspeção Geral do Trabalho, nos termos da Lei Geral do Trabalho e demais legislação aplicável.

ARTIGO 5.º
(Prescrição)

1. As contravenções previstas no presente diploma prescrevem decorridos dois anos a contar da data em que tenham sido praticadas.
2. O levantamento de auto de notícia que faça fé em juízo, interrompe a contagem do período de prescrição previsto no número anterior.

ARTIGO 6.º
(Responsabilidade pelo pagamento das multas)

As entidades referidas no artigo 2.º do presente diploma são responsáveis pelo pagamento das multas, quando cometidas pelos seus órgãos ou representantes em seu nome, ou no interesse colectivo, sem prejuízo da responsabilidade individual que lhes couber.

CAPÍTULO II Contravenções e Respectivas Sanções

SECÇÃO I
Direitos Fundamentais dos Trabalhadores

ARTIGO 7.º
(Direito ao trabalho)

A violação do direito à igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, a utilização de critérios discriminatórios de selecção e avaliação dos trabalhadores, previstos no artigo 3.º da Lei Geral do Trabalho, será punida com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 8.º

(Trabalho obrigatório ou compulsivo)

A prática do trabalho obrigatório ou compulsivo constitui contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 9.º

(Direitos conexos)

Sem prejuízo das multas estabelecidas por diplomas próprios, o incumprimento do disposto no artigo 6.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO II

Constituição da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 10.º

(Contratos inválidos e nulos)

A celebração de contratos de trabalho que pela sua forma e conteúdo contrariam o disposto nos artigos 11.º e 20.º da Lei Geral do Trabalho é punida com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa por cada contrato.

ARTIGO 11.º

(Contratos com trabalhadores estrangeiros não residentes)

A falta de cumprimento dos requisitos e formalidades na celebração do contrato de trabalho com trabalhadores estrangeiros não residentes definidos no n.º 5 do artigo 13.º da Lei Geral do Trabalho e legislação específica constitui contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 12.º

(Formalidades de contrato)

1. A falta de cumprimento das formalidades previstas nas disposições do n.º 3 do artigo 13.º, n.º 2 do artigo 14.º, n.º 1 do artigo 25.º, n.º 1 do artigo 26.º, n.º 1 do artigo 28.º e n.º 4 do artigo 282.º todos da Lei Geral do Trabalho é punida com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

2. A multa estabelecida no número anterior será igualmente aplicada à entidade empregadora que celebrar contratos cuja duração contrarie o previsto nos artigos 14.º à 16.º da Lei Geral do Trabalho

ARTIGO 13.º

(Proibição dos contratos por toda a vida)

Constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa a celebração de contratos de trabalho por toda a vida.

ARTIGO 14.º

(Aviso prévio)

A falta de cumprimento do aviso prévio na extinção do contrato de trabalho previsto nas disposições do n.º 3 do artigo 18.º, n.º 3 do artigo 218.º, artigo 232.º e artigo 244.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 15.º

(Modalidades especiais de contrato de trabalho)

Constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa o não cumprimento das formalidades previstas nos artigos 22.º à 37.º da Lei Geral do Trabalho, na celebração dos contratos de trabalho de modalidades especiais.

ARTIGO 16.º

(Agências de colocação)

As agências privadas de colocação que não estejam autorizadas a exercer a respectiva actividade pelo Ministro que tutela a administração do trabalho nos termos previstos no n.º 2 do artigo 32.º da Lei Geral do Trabalho incorrem na contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 17.º

(Restrições)

Constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa a falta de cumprimento das normas estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 18.º

(Condições de trabalho exigíveis ao aprendiz e ao estagiário)

Constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa a falta de cumprimento ao disposto nos n.ºs 1 à 4 do artigo 35.º da Lei Geral do Trabalho

ARTIGO 19.º

(Limites mínimos de remuneração do aprendiz e do estagiário)

A falta de cumprimento do disposto nos n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO III

Conteúdo da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 20.º

(Restrições abusivas à liberdade de trabalho)

A prática abusiva de restringir a liberdade de trabalho, por parte do empregador prevista no artigo 47.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 21.º

(Poder disciplinar)

A violação do disposto nos artigos 48.º e 59.º da Lei Geral do Trabalho, quanto ao exercício do poder disciplinar da entidade empregadora, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 22.º

(Registo das medidas disciplinares)

O não cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 57.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 23.º

(Regulamentos obrigatórios)

Constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, a falta de elaboração de regulamentos internos previstos no artigo 70.º da Lei Geral do Trabalho.

SECÇÃO IV

Modificação da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 24.º

(Comunicação e autorização da Inspeção Geral do Trabalho)

A falta de cumprimento das disposições previstas no n.º 2 do artigo 77.º e dos n.º 6 e 7 do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 25.º

(Modificação temporária das funções ou postos de trabalho)

Constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento do disposto no artigo 76.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 26.º

(Modificação de funções com carácter definitivo)

O não cumprimento do disposto no artigo 78.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 27.º

(Direitos do trabalhador transferido definitivamente)

A entidade empregadora que não cumpra com o previsto no artigo 84.º da Lei Geral do Trabalho incorre na contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO V

Condições de Prestação do Trabalho

ARTIGO 28.º

(Segurança e higiene)

O não cumprimento por parte do empregador das obrigações, no que respeita à segurança e higiene no trabalho, previstas nos artigos 85.º, 89.º e 90.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 29.º

(Vistoria prévia das instalações novas e equipamentos)

Constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, o não cumprimento do disposto no artigo 92.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 30.º

(Criação de serviços e comissões de prevenção)

A não constituição dos Serviços de Segurança e Higiene e comissões de prevenção de acidentes de trabalho, previstos no artigo 93.º da Lei Geral do Trabalho e legislação complementar é punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 31.º

(Exames médicos)

A entidade empregadora que não cumpra com o disposto no n.º 7 do artigo 13.º, artigo 95.º, n.º 1 e 2 do artigo 100.º, n.º 1, 2 e 5 do artigo 285.º e legislação complementar, quanto à submissão dos trabalhadores a exames médicos, incorre na contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO VI

Duração e Organização Temporal do Trabalho

ARTIGO 32.º

(Duração do trabalho)

Constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa o não cumprimento do disposto nos artigos 96.º, 98.º, 103.º, 113.º e na alínea *d*) do artigo 121.º todos da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 33.º

(Intervalo do descanso diário)

O incumprimento do disposto no artigo 97.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 34.º

(Registo do trabalho extraordinário)

Constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa o não cumprimento das obrigações administrativas previstas no artigo 106.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 35.º

(Isenção de horário)

A falta de cumprimento do disposto nos artigos 107.º à 110.º da Lei Geral do Trabalho, no que se refere à isenção do horário de trabalho constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 36.º

(Condições de recuperação de interrupção do trabalho)

A violação do disposto nos artigos 116.º à 118.º da Lei Geral do Trabalho, relativos às condições de recuperação de interrupção do trabalho, das regras e condições a que ficam

sujeitos os horários modulado e variável, será punida com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 37.º

(Regime de disponibilidade)

Constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa a violação do disposto no artigo 120.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 38.º

(Horário de trabalho em alternância)

Constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa a não observância das regras estabelecidas no artigo 121.º da Lei Geral do Trabalho.

ARTIGO 39.º

(Mapa do horário de trabalho)

A violação das formalidades estabelecidas no artigo 123.º da Lei Geral do Trabalho, quanto ao mapa do horário de trabalho, constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO VII

Suspensão da Prestação do Trabalho

ARTIGO 40.º

(Encerramento dos centros de trabalho)

A inobservância do estabelecido nos artigos 125.º e 132.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 41.º

(Descanso semanal)

O não cumprimento do disposto nos artigos 126.º à 128.º e 131.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 42.º

(Direito a férias)

A violação das normas que regulam o direito a férias estabelecidas nos artigos 135.º à 147.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 43.º

(Licença sem remuneração ou para formação)

O não cumprimento do disposto nos artigos 148.º e 149.º constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 44.º

(Faltas ao trabalho)

A entidade empregadora que violar as disposições previstas nos artigos 150.º à 161.º da Lei Geral do Trabalho quanto às faltas ao trabalho, bem como os motivos justificativos e limites estabelecidos para ausências ao trabalho, incorre na contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO VIII

Remuneração do Trabalho

ARTIGO 45.º

(Não discriminação e garantias do trabalhador)

A não observância do disposto nos n.ºs 1 à 10 do artigo 164.º da Lei Geral do Trabalho e legislação complementar, relativamente a não discriminação e as garantias do trabalhador, constitui contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 46.º

(Remunerações e gratificações)

Constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa o não pagamento das remunerações e gratificações definidas na Lei Geral do Trabalho, nomeadamente nos artigos 99.º, 105.º, 110.º, 114.º, 130.º, 134.º, 146.º, 165.º, 218.º, 286.º e 293.º

ARTIGO 47.º

(Liquidação e pagamento de salários)

A inobservância do disposto nos artigos 173.º à 178.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 48.º

(Compensação e descontos sobre o salário)

A inobservância do disposto nos artigos 179.º e 180.º da Lei Geral do Trabalho, no que se refere à compensação e

descontos sobre o salário, constitui contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 49.º

(Protecção do salário)

O não cumprimento do disposto nos artigos 184.º à 186.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 50.º

(Economatos)

O não cumprimento do disposto nos artigos 188.º, 189.º, 192.º e 193.º da Lei Geral do Trabalho, quanto às regras de instalação e funcionamentos dos economatos constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 51.º

(Direitos do trabalhador deslocado)

A violação dos direitos do trabalhador deslocado estabelecidos nos artigos 191.º, 194.º, 195.º e 196.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 52.º

(Suspensão da relação jurídico-laboral)

A violação das regras e procedimentos relativas à suspensão da relação jurídico-laboral, prevista nos artigos 199.º à 207.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO IX

Extinção da Relação Jurídico-Laboral

ARTIGO 53.º

(Estabilidade de emprego)

A extinção da relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho por fundamentos não previstos na Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punida com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 54.º

(Certificado do trabalho)

O não cumprimento do disposto no artigo 217.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 55.º

(Caducidade por facto respeitante ao empregador)

A falta de atribuição ao trabalhador das indemnizações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 219.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 56.º

(Caducidade por falência ou insolvência)

A falta da manutenção do salário para com os trabalhadores que continuam a prestar trabalho, nos termos previstos no artigo 220.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 57.º

(Procedimento para despedimento)

A inobservância pela entidade empregadora dos procedimentos para o despedimento previstos nos artigos 231.º a 233.º e 239.º a 244.º, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 58.º

(Direitos do trabalhador despedido)

A não observância do disposto nos artigos 235.º, 236.º, 245.º e 246.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 59.º

(Direitos do trabalhador exonerado)

Constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa o não cumprimento do disposto nos artigos 258.º e 259.º da Lei Geral do Trabalho, quanto aos direitos do trabalhador exonerado.

ARTIGO 60.º

(Indemnizações e compensações)

O não pagamento das indemnizações e compensações previstas nos artigos 261.º a 266.º da Lei Geral do Trabalho,

constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

SECÇÃO X

Condições Aplicáveis a Grupos Específicos de Trabalhadores

ARTIGO 61.º

(Trabalhos proibidos e condicionados)

A ocupação de mulheres e menores em trabalhos proibidos ou condicionados previstos nos n.ºs 1 e 2 dos artigos 269.º e 284.º da Lei Geral do Trabalho, constitui contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 62.º

(Duração e organização do trabalho)

A duração e organização do tempo do trabalho que não respeitam o previsto nos artigos 271.º, 287.º e 292.º da Lei Geral do Trabalho, no que respeita ao trabalho da mulher, de menores, e de trabalhadores com capacidade reduzida, constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 63.º

(Protecção na maternidade)

A violação dos direitos especiais da mulher trabalhadora definidos nos artigos 272.º a 276.º da Lei Geral do Trabalho, quanto à protecção na maternidade, constitui contravenção punível com multa de 5 à 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 64.º

(Protecção contra despedimento)

A entidade empregadora que não observa os regimes especiais de protecção contra o despedimento da mulher e do menor, previstos nos artigos 278.º e 288.º da Lei Geral do Trabalho será punida com multa de 2 à 5 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 65.º

(Celebração do contrato de trabalho)

O estabelecimento da relação jurídico-laboral com menores que não obedeçam o disposto no artigo 282.º da Lei Geral do Trabalho constitui contravenção punível com multa de 4 à 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

ARTIGO 66.º

(Condições especiais de trabalho de menores)

O não cumprimento pela entidade empregadora do previsto no artigo 289.º da Lei Geral do Trabalho, constitui

contravenção punível com multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa.

CAPÍTULO III Disposições Finais e Transitórias

ARTIGO 67.º (Graduação das multas)

1. O montante das multas previstas no presente diploma será graduado pela entidade com competência para confirmação do auto de notícia, em função da gravidade da infracção e do grau de culpa do contraventor.

2. Em regra, à primeira infracção corresponderá o montante mínimo da multa prevista em cada caso, podendo ser elevado, em caso de reincidência, grau de culpa e gravidade da matéria infringida.

3. Nos casos de dolo ou coacção, ou outros meios fraudulentos, a multa poderá ser graduada até ao décuplo, independentemente do procedimento disciplinar ou criminal que couber.

ARTIGO 68.º (Actualização das multas)

A actualização das multas constantes do presente diploma será feita através de decreto executivo conjunto dos Ministros das Finanças e da Administração Pública, Emprego e Segurança Social.

ARTIGO 69.º (Destino das multas)

O produto das multas aplicadas ao abrigo do presente diploma reverterá para o Orçamento Geral do Estado, Fundo de Financiamento da Segurança Social e Inspecção Geral do Trabalho nas proporções de 50, 30 e 20%, respectivamente.

ARTIGO 70.º (Salário médio mensal)

1. Para efeitos do presente diploma, considera-se salário médio mensal o montante que resulta da soma dos salários ilíquidos praticados na empresa dividido pelo número de trabalhadores da respectiva empresa.

2. O salário médio mensal a que refere o número anterior reporta-se ao mês anterior à verificação da infracção.

ARTIGO 71.º (Resolução de dúvidas)

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente diploma serão resolvidas por despa-

cho do Ministro que tem a seu cargo a administração do trabalho.

ARTIGO 72.º (Entrada em vigor)

O presente diploma entra em vigor na data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros, em Luanda, aos 29 de Outubro de 2002.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Despacho n.º 13/03 de 11 de Março

Considerando que os promotores do Projecto de Investimento Estrangeiro «HABITAR — Sociedade de Construções, Limitada», requereram autorização, no âmbito da Lei do Investimento Estrangeiro, para a cessão das quotas que detêm na firma «HABITAR — Sociedade de Construções, Limitada»;

No uso da faculdade que me é conferida pelo artigo 16.º da Lei n.º 15/94, de 23 de Setembro e pelo n.º 3 do artigo 114.º da Lei Constitucional, determino:

1. É autorizada a cessão da totalidade da quota que a empresa SOMAGUE ENGENHARIA, S. A. detém na firma Habitar, Limitada à empresa «ANISER — Sociedade Gestora de Participações Sociais, S. A.».

2. É autorizada a cessão da totalidade da quota que José Carlos Moreira Récio detém na firma Habitar, Limitada à firma «HABITAR — Sociedade de Construções, Limitada».

3. É autorizada a cessão da totalidade da quota que Carlos Manuel Pereira Rodrigues Lages detém na firma Habitar, Limitada à firma «HABITAR — Sociedade de Construções, Limitada».

4. O capital social da referida sociedade passa a ter a seguinte configuração:

«ANISER — Sociedade Gestora de Participações Sociais», com Kz: 8 765 000,00, correspondente a 50% do capital social;

«HABITAR — Sociedade de Construções, Limitada», com Kz: 8 765 000,00, correspondente a 50% do capital social.