6 — Nos casos de reincidência, os limites das multas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo e os das coimas para o dobro.

7 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 181.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, as multas previstas neste artigo serão aplicadas na sentença proferida nas acções cíveis em que se prove a violação das disposições a que respeitam, tendo a propositura da acção o efeito interruptivo previsto no n.º 2 do artigo 184.º do mesmo Código.

Artigo 5.º

Sanções acessórias

1 — A decisão ou sentença que aplique as multas por violação do disposto no artigo 122.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, na redacção dada pelo presente diploma, aplicará, simultaneamente, a sanção acessória de interdição, pelo período de um ano, a contar da publicação referida no número seguinte, relativamente a:

a) Celebração de contratos de fornecimentos, obras públicas, empreitadas ou prestações de serviços com o Estado, Regiões Autónomas, institutos públicos, autarquias e instituições particulares de solidariedade social comparticipadas pelo orçamento da segurança social;
b) Celebração de contratos de exploração da concessão de serviços públicos;
c) Apresentação de candidatura a apoios dos fundos comunitários.

2 — A Inspecção-Geral do Trabalho e a Direcção-Geral dos Serviços Judiciários promoverão a publicação, na 2.ª série do *Diário da República*, no último dia útil do mês de Janeiro de cada ano, da lista das entidades a quem, no decurso do ano civil anterior, foi aplicada, administrativa ou judicialmente, a sanção acessória prevista neste artigo.

Artigo 6.º

Disposição final

As portarias a que se referem o n.º 2 do artigo 122.º e o n.º 3 do artigo 124.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, na redacção que lhe é dada pelo presente diploma, serão emitidas no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

Artigo 7.º

Regiões Autónomas

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, a execução administrativa do presente diploma cabe aos serviços competentes das respectivas administrações regionais.

Artigo 8.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva — Mário Fernando de Campos Pinto — Lino Dias Miguel — Álvaro José Brilhante Laborinho Lúcio — Roberto Artur da Luz Carneiro — José Albino da Silva Peneda.*

Promulgado em 24 de Setembro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 26 de Setembro de 1991.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva.*

Decreto-Lei n.º 397/91

de 16 de Outubro

Pelo presente diploma procede-se à revisão do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na parte relativa ao regime de férias e de licença sem retribuição.

Julga-se oportuno proceder à sua revisão, tendo em conta, sobretudo, as evoluções decorrentes da negociação colectiva de trabalho e as modificações do contexto económico e social que vêm sendo expressas pelos parceiros sociais.

Assim, estando o período mínimo de férias actualmente fixado em dias consecutivos, consideram-se criadas as condições para o fixar em dias úteis, na esteira, aliás, do que já está em vigor nalgumas convenções colectivas e do regime da função pública, solução que evidencia maior equilíbrio de interesses na marcação do período de férias.

Dada a multiplicidade de regimes laborais existentes, sobretudo no que toca à organização da semana de trabalho, considerou-se necessário definir o que, para efeitos do presente diploma, se entende por dias úteis, de modo a estabelecer um regime uniforme para todos os trabalhadores em matéria de contagem do período de férias.

Na linha do regime actual, o presente diploma consagra também o princípio da irrenunciabilidade do gozo de férias. Porém, julga-se conveniente reforçar o princípio do gozo efectivo de férias mediante um conjunto de soluções, de que se destacam a salvaguarda do gozo efectivo de 15 dias úteis quando o trabalhador pretenda compensar a perda de retribuição devida a faltas por dias de férias ou no caso de encerramento da empresa ou estabelecimento, a possibilidade de a entidade empregadora determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato, a possibilidade de, numa mesma empresa, os períodos de férias mais pretendidos serem rateados de modo a beneficiar, alternadamente, os trabalhadores e a possibilidade de os cônjuges e pessoas que vivam em condições análogas que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento poderem gozar férias simultaneamente.

Procurando materializar alguns princípios programáticos já contidos noutros diplomas, reconheceu-se o direito à formação profissional, consagrando o direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação, desde que se verifique a existência de determinados requisitos.

O diploma procura também prevenir o desvirtuamento do exercício do direito a férias, conferindo às entidades empregadoras maior intervenção nas alterações ao período de férias quando o trabalhador esteja impossibilitado de as gozar no período inicialmente marcado.

Ainda dentro desta ordem de preocupações, mas também como expressão da função de recuperação física e psíquica que às férias incumbe pelo trabalho prestado, faz-se depender o vencimento das primeiras férias no ano seguinte ao da admissão da prestação de seis meses completos de serviço. E, por motivos idênticos, faz-se depender o direito ao gozo de férias após a cessação de um impedimento prolongado da prestação de três meses de serviço efectivo.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

O presente diploma reproduz as normas da autorização legislativa na parte relativa às férias e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação e normas relativas a licenças sem retribuição, em relação às quais se exerce competência própria.

Tanto a autorização legislativa como o presente diploma materializam compromissos assumidos no Acordo Económico e Social, celebrado em 19 de Outubro de 1990 em sede de Conselho Permanente de Concertação Social, tendo as soluções numa e noutro vertidas sido também objecto de apreciação neste órgão.

Não obstante esta participação dos parceiros sociais, foi feita a sua apreciação pública na separata n.º 30/V do *Diário da Assembleia da República*, de 23 de Abril de 1991, e na separata n.º 5 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 29 de Abril de 1991, tendo-se pronunciado várias organizações de trabalhadores.

No que concerne ao presente diploma, a ponderação dos contributos recebidos não pôde deixar de respeitar rigorosamente a autorização legislativa, pelo que, na generalidade, não a observando, não puderam ser acolhidos. Para mais, eles reflectem posições exaustivamente discutidas no referido órgão, facto que legitima a opção tomada pelo regime que reúne o maior consenso possível tendo em conta o quadro de execução do mencionado Acordo.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pelo artigo 1.º da Lei n.º 42/91, de 27 de Julho, e nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Os artigos 3.º, 4.º, 5.º, 8.º, 9.º, 11.º, 12.º, 14.º, 15.º, 16.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 3.º

[...]

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Artigo 4.º

[...]

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver estipulado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Artigo 5.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — .....

Artigo 8.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Artigo 9.º

[...]

1 — .....
2 — .....
3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Artigo 11.º

[...]

1 — .....
2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Artigo 12.º

[...]

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º

2 — .....
3 — .....

Artigo 14.º

[...]

1 — .....
2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Artigo 15.º

[...]

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 25.º e 26.º do Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro, no caso de inobservância de qualquer das normas do capítulo II, a entidade empregadora fica sujeita à multa de 5000$ a 50 000$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 181.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, as multas pela violação do disposto no presente diploma serão aplicadas na sentença proferida nas acções cíveis em que se provem tais violações, tendo a propositura da acção o efeito interruptivo previsto no n.º 2 do artigo 184.º do mesmo Código.

Artigo 16.º

[...]

1 — .....
2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em convenção colectiva, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — *(Anterior n.º 2.)*

6 — *(Anterior n.º 3.)*

Artigo 28.º

[...]

1 — .....

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1992.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva — Mário Fernando de Campos Pinto — Lino Dias Miguel — José Albino da Silva Peneda.*

Promulgado em 24 de Setembro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 26 de Setembro de 1991.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva.*

Decreto-Lei n.º 398/91

de 16 de Outubro

A redução do tempo de trabalho e a adaptação da sua prestação às realidades económicas e sociais têm constituído objectivo de progresso generalizado a nível internacional. Este objectivo vem sendo desenvolvido num vasto conjunto de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho e, por sua vez, tem constituído também preocupação relevante ao nível das Comunidades.

A redução do tempo de trabalho não pode, porém, ser dissociada da organização do tempo de trabalho, pois só nesta perspectiva se assume como um instrumento potenciador de valores inestimáveis de ordem económica e social, como a qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias, mas também da produtividade e competitividade das empresas, valores que, num e noutro caso, só se alcançam através de formas de organização do trabalho que qualifiquem a gestão empresarial e promovam a saúde e o bem-estar dos que trabalham.

No nosso país a questão reveste-se igualmente de actualidade e insere-se, obviamente, nas preocupações do Governo e parceiros sociais, pelo que no Acordo Económico e Social celebrado no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, foram acolhidas matérias importantes em tal domínio.

Algumas dessas matérias encontram tradução no presente diploma. Outras, porém, constituem, fundamentalmente, compromissos a desenvolver por via de outros instrumentos, nomeadamente por negociação colectiva.

Em relação às medidas a implementar por via legislativa, encontra justificação a recente redução para 44 horas da duração máxima semanal do trabalho, a revogação do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, bem como as alterações que, por via do presente diploma, se introduzem ao Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, e ao Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, diplomas que constituem, entre nós, os parâmetros normativos fundamentais da duração e organização do tempo de trabalho.

Assim, paralelamente à sobredita redução e afirmação do primado do princípio da negociação como instrumento mais adequado à adaptabilidade da duração e da prestação do trabalho aos interesses dos empregadores e trabalhadores, neste diploma se introduzem outras alterações complementares, igualmente abrangidas pelo referido Acordo, de que se destaca:

O estabelecimento de limites máximos diários e semanais dos períodos normais de trabalho nos casos em que a duração normal seja definida em termos médios, bem como os critérios de fixação do período de referência a considerar para o efeito;

O estabelecimento de limite máximo diário no caso de trabalho prestado por equipas de fim-de-semana;

O alargamento da possibilidade de isenção de horário de trabalho a trabalhadores que exerçam com regularidade a sua actividade fora do estabelecimento ou que assegurem trabalhos preparatórios, complementares ou outros que só possam ser executados fora do horário normal;

Maior facilidade na adopção de regimes de laboração contínua e de turnos rotativos significada nas alterações introduzidas pelo regime especial de gozo dos dias de descanso nos turnos de laboração contínua e de trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos; pela possibilidade de isenção da suspensão da laboração de um dia completo por semana em relação a estabelecimentos industriais quando ocorram circunstâncias excepcionais e mediante autorização administrativa;