



DIÁRIO DA REPÚBLICA

SUMÁRIO

Ministério dos Negócios Estrangeiros

Aviso n.º 145/91:

Torna público ter o Nepal depositado junto do Secretário-Geral das Nações Unidas os instrumentos de adesão à Convenção contra a Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes... 5364

Aviso n.º 146/91:

Torna público terem as ilhas Marshall depositado junto do Secretário-Geral das Nações Unidas o instrumento de aceitação das emendas aos artigos 24.º, 25.º, 34.º e 55.º da Constituição da Organização Mundial de Saúde 5364

Aviso n.º 147/91:

Torna público terem o Bahrein e a Dinamarca depositado junto do Secretário-Geral das Nações Unidas os instrumentos de aceitação das emendas aos artigos 24.º e 25.º da Constituição da Organização Mundial de Saúde 5364

Aviso n.º 148/91:

Torna público terem os Governos dos Estados Unidos do México e da República da Uganda depositado junto do Governo Suíço os instrumentos de adesão à Convenção sobre o Comércio Internacional de Espécies de Fauna e de Flora Selvagem Ameaçadas de Extinção 5364

Aviso n.º 149/91:

Torna público terem a Bélgica e a Grécia ratificado a Convenção Europeia para a Prevenção da Tortura e das Penas ou Tratamentos Desumanos ou Degradantes 5364

Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações

Decreto-Lei n.º 395/91:

Modifica parcialmente a orgânica e funcionamento dos serviços da Junta Autónoma de Estradas. Altera o Decreto-Lei n.º 184/78, de 18 de Julho 5365

Ministério do Emprego e da Segurança Social

Decreto-Lei n.º 396/91:

Estabelece um novo regime para o trabalho de menores. Altera o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho 5367

Decreto-Lei n.º 397/91:

Altera o regime jurídico das férias e da licença sem retribuição, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro 5370

Decreto-Lei n.º 398/91:

Estabelece um novo regime jurídico da duração do trabalho e do trabalho suplementar. Altera os Decretos-Leis n.ºs 409/71, de 27 de Setembro, e 421/83, de 2 de Dezembro 5373

Decreto-Lei n.º 399/91:

Estabelece o regime de exames médicos a vendedores ambulantes menores de 18 anos. Altera o Decreto-Lei n.º 122/79, de 8 de Maio 5376

Decreto-Lei n.º 400/91:

Estabelece o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador 5377

Decreto-Lei n.º 401/91:

Estabelece o quadro legal da formação profissional 5380

Decreto-Lei n.º 402/91:

Modifica o regime jurídico dos salários em atraso. Altera a Lei n.º 17/86, de 14 de Junho 5384

Decreto-Lei n.º 403/91:

Estabelece um novo regime para o período experimental. Altera o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo certo ... 5385

Decreto-Lei n.º 404/91:

Estabelece o novo regime jurídico do trabalho em comissão de serviço 5386

Decreto-Lei n.º 405/91:

Estabelece o enquadramento legal da formação profissional inserida no mercado de emprego 5387

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Direcção-Geral dos Negócios Político-Económicos

Aviso n.º 145/91

Por ordem superior se torna público que o Nepal depositou junto do Secretário-Geral das Nações Unidas, em 14 de Maio de 1991, os instrumentos de adesão à Convenção contra a Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de Dezembro de 1984.

Direcção-Geral dos Negócios Político-Económicos, 24 de Setembro de 1991. — O Director de Serviços dos Assuntos Multilaterais, *António Nunes de Carvalho Santana Carlos*.

Aviso n.º 146/91

Por ordem superior se torna público que as ilhas Marshall depositaram junto do Secretário-Geral das Nações Unidas, em 5 de Junho de 1991, o instrumento de aceitação das emendas aos artigos 24.º, 25.º, 34.º e 55.º da Constituição da Organização Mundial de Saúde, assinada em Nova Iorque em 22 de Julho de 1946, tal como foram adoptadas pelas 12.ª, 20.ª, 29.ª e 39.ª sessões da Assembleia Mundial da Saúde, de 28 de Maio de 1959, 23 de Maio de 1967, 17 de Maio de 1976 e 12 de Maio de 1986, respectivamente.

Direcção-Geral dos Negócios Político-Económicos, 24 de Setembro de 1991. — O Director de Serviços dos Assuntos Multilaterais, *António Nunes de Carvalho Santana Carlos*.

Aviso n.º 147/91

Por ordem superior se torna público que o Bahrein e a Dinamarca depositaram junto do Secretário-Geral das Nações Unidas, em 21 de Junho e 8 de Julho de 1991, respectivamente, os instrumentos de aceitação das emendas aos artigos 24.º e 25.º da Constituição da Organização Mundial de Saúde, assinada em Nova Iorque em 22 de Julho de 1946, tal como foram adoptadas pela 39.ª sessão da Assembleia Mundial de Saúde, em 12 de Maio de 1986.

Direcção-Geral dos Negócios Político-Económicos, 24 de Setembro de 1991. — O Director de Serviços dos Assuntos Multilaterais, *António Nunes de Carvalho Santana Carlos*.

Aviso n.º 148/91

Por ordem superior se torna público terem os Governos dos Estados Unidos do México e da República da Uganda depositado junto do Governo Suíço, em 2 e 18 de Julho de 1991, respectivamente, os seus instrumentos de adesão à Convenção sobre o Comércio Internacional de Espécies de Fauna e de Flora Selvagem Ameaçadas de Extinção, concluída em Washington em 3 de Março de 1973.

Direcção-Geral dos Negócios Político-Económicos, 24 de Setembro de 1991. — O Director de Serviços dos Assuntos Multilaterais, *António Nunes de Carvalho Santana Carlos*.

Aviso n.º 149/91

Por ordem superior se torna público que a Bélgica e a Grécia ratificaram, em 23 de Julho e 2 de Agosto

de 1991, respectivamente, a Convenção Europeia para a Prevenção da Tortura e das Penas ou Tratamentos Desumanos ou Degradantes, aberta para assinatura em Estrasburgo em 26 de Novembro de 1987.

Direcção-Geral dos Negócios Político-Económicos, 24 de Setembro de 1991. — O Director de Serviços de Assuntos Multilaterais, *António Nunes de Carvalho Santana Carlos*.

MINISTÉRIO DAS OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES

Decreto-Lei n.º 395/91

de 16 de Outubro

Data de 1978 a última definição orgânica da Junta Autónoma de Estradas. Desde essa altura muitas foram as modificações estruturais que impuseram à Junta Autónoma de Estradas a necessidade de se adaptar aos novos desafios.

A gradual dotação de infra-estruturas rodoviárias de nível europeu obriga a formas de gestão da rede em moldes completamente distintos daqueles que fizeram tradição entre nós, necessidade que se fará sentir tanto mais intensamente quanto se acelerar o processo de desclassificação de boa parte das até agora consideradas estradas nacionais e prosseguir o nível de investimento público na construção de novas estradas.

Tem o Governo consciência de que a alteração orgânica que se exige para a Junta Autónoma de Estradas deve ser profunda e envolver também uma nova definição estatutária para o pessoal que aí presta serviço em face das condições particulares do seu desempenho, em particular do pessoal técnico e técnico superior.

Esta reformulação carece, todavia, de maior ponderação e estudo e não deve comprometer os muitos e vultosos empreendimentos em curso.

Não pode, porém, renunciar-se às adaptações que se entendam necessárias à garantia de uma melhor resposta às exigências actuais de construção e gestão da rede de estradas sem que isso signifique que se deixe de reconhecer a obrigação de, a prazo, se aprovar um novo estatuto orgânico e de pessoal, marcados, designadamente, pela aproximação a modelos de gestão mais flexível e desburocratizada, através da concessão de maior autonomia funcional e financeira.

Assim:

Nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Criação de serviços

São criados, no âmbito da orgânica e sistema de funcionamento da Junta Autónoma de Estradas, nos termos do Decreto-Lei n.º 184/78, de 18 de Julho, os seguintes serviços:

- a)* O Gabinete de Contencioso e Apoio Jurídico;
- b)* A Direcção de Serviços de Organização e Informática;

- c)* A Direcção de Serviços de Recursos Humanos;
- d)* A Divisão de Ambiente, da Direcção de Serviços de Construção.

Artigo 2.º

Gabinete de Contencioso e Apoio Jurídico

1 — O Gabinete de Contencioso e Apoio Jurídico é o serviço de apoio da presidência da Junta Autónoma de Estradas, ao qual cabe, em geral, prestar informação técnico-jurídica sobre as questões ou processos que lhe sejam submetidos, bem como desempenhar todas as tarefas em defesa dos interesses da Junta Autónoma de Estradas e dos seus funcionários ou agentes por causa do exercício de funções, em juízo ou instância arbitral.

2 — Incumbe ao Gabinete de Contencioso e Apoio Jurídico:

- a)* Exercer o mandato judiciário;
- b)* Realizar estudos e emitir pareceres ou informações técnico-jurídicas no âmbito das atribuições da Junta Autónoma de Estradas e das competências dos seus órgãos e serviços;
- c)* Colaborar nos processos de preparação de actos normativos, quando para isso for a Junta Autónoma de Estradas solicitada;
- d)* Propor a definição das cláusulas e dos cadernos de encargos e cooperar na redacção dos programas de concursos, bem como apoiar os serviços nos actos públicos dos concursos;
- e)* Intervir nos processos de contratação de que for superiormente encarregado e, designadamente, colaborar na formação e execução de contratos de empreitadas ou outros, colaborar na sua interpretação, bem como acompanhar os processos contenciosos destinados a efectivar a responsabilidade contratual da Junta Autónoma de Estradas ou de co-contratantes;
- f)* Instruir e acompanhar os processos de impugnação administrativa, necessária ou facultativa, em que se ponha em causa a legalidade de actos praticados pelos órgãos da Junta Autónoma de Estradas;
- g)* Proceder à instrução e acompanhamento dos processos de expropriação;
- h)* Instituir e manter permanentemente actualizado um sistema automático de informação jurídica necessário ao desempenho das suas competências.

3 — O Gabinete é chefiado por um director, equiparado, para todos os efeitos legais, a director de serviços.

Artigo 3.º

Direcção de Serviços de Organização e Informática

A Direcção de Serviços de Organização e Informática é a estrutura responsável pela recolha, gestão e tratamento automáticos da informação destinada a apoiar as diferentes unidades orgânicas, cabendo-lhe ainda o estudo, a concepção e a proposta de implementação de

novas metodologias e técnicas de informação e de novos sistemas que visem a racionalização e eficiência dos meios ao dispor da Junta Autónoma de Estradas.

Artigo 4.º

Divisões e serviço de apoio

1 — Para o exercício das competências constantes do artigo anterior, a Direcção de Serviços de Organização e Informática compreende a Divisão de Organização e Concepção de Sistemas e a Divisão de Exploração.

2 — Compete à Divisão de Organização e Concepção de Sistemas:

- a) Elaborar estudos e propostas de modernização, racionalização de procedimentos e circuitos administrativos;
- b) Proceder à adopção de soluções, designadamente com recurso a meios informáticos, de acordo com as decisões superiores de aprovação;
- c) Promover a aplicação de técnicas e metodologias de organização na elaboração de estudos, projectos e normas;
- d) Promover a elaboração de projectos e instituir acções de acordo com os objectivos definidos no plano de informatização da Junta Autónoma de Estradas;
- e) Desenvolver as soluções funcionais e orgânicas dos sistemas informáticos a instalar ou a reformular, desde a fase de análise até ao lançamento das aplicações, passando pelas fases de programação e teste;
- f) Colaborar na formação e acompanhamento dos utilizadores durante a fase de institucionalização dos sistemas informáticos.

3 — À Divisão de Exploração cabe:

- a) Assegurar a condução, controlo, optimização e planeamento da utilização de todos os equipamentos informáticos, de comunicação e outros meios complementares existentes nos serviços;
- b) Estudar, promover e testar os suportes lógicos de base, bem como os programas adquiridos;
- c) Dar apoio às equipas de concepção, desenvolvimento e produção, fornecendo-lhes todas as informações consideradas pertinentes para a correcta e eficaz utilização do parque de equipamentos e suportes lógicos;
- d) Estudar e elaborar as propostas de desenho das redes de comunicação de dados e proceder à sua manutenção em condições ideais de funcionamento, tendo em conta as evoluções tecnológicas e os recursos disponíveis.

Artigo 5.º

Direcção de Serviços de Recursos Humanos

1 — À Direcção de Serviços de Recursos Humanos cabe, em geral, proceder à gestão administrativa do pessoal em serviço na Junta Autónoma de Estradas e colaborar na definição de critérios de selecção, recruta-

mento, reciclagem, reclassificação ou promoção de pessoal, bem como conceber e dinamizar as acções de formação profissional entendidas necessárias.

2 — A Direcção de Serviços compreende a Divisão de Organização e Formação e a Repartição de Pessoal, que transita da actual Direcção de Serviços de Administração.

3 — Compete à Divisão de Organização e Formação promover a definição de métodos e critérios de recrutamento de pessoal e elaborar o plano anual de formação, bem como propor medidas que visem a valorização dos recursos humanos ao serviço da Junta Autónoma de Estradas e o incremento das condições sociais e de trabalho.

Artigo 6.º

Divisão de Ambiente, da Direcção de Serviços de Construção

Na dependência da Direcção de Serviços de Construção funciona a Divisão de Ambiente, à qual compete:

- a) Promover, coordenar ou acompanhar os estudos de impacte ambiental legalmente exigidos ou cuja elaboração resulte de decisão superior;
- b) Assegurar a aquisição ou actualização de conhecimentos e técnicas destinados a promover a harmonização das infra-estruturas rodoviárias com o ambiente em que se insiram, procurando diminuir à expressão mínima possível os seus impactes negativos;
- c) Colaborar na definição de programas de formação e na difusão de informação científica e técnica relacionada com a preservação do ambiente que interesse no quadro das intervenções da Junta Autónoma de Estradas;
- d) Colaborar na definição de condições técnicas relacionadas com a protecção do ambiente a incluir nos cadernos de encargos dos concursos de obras;
- e) Elaborar ou coordenar estudos de paisagismo rodoviário, assim como prestar assistência técnica e emitir informações ou pareceres na área da protecção do ambiente a outros serviços da Junta Autónoma de Estradas.

Artigo 7.º

Adaptação do quadro de pessoal

São extintos os lugares do pessoal dirigente e de chefia dos serviços substituídos, devendo o quadro da Junta Autónoma de Estradas, no prazo máximo de 30 dias, ser dotado dos lugares de direcção e chefia criados pelo presente diploma.

Artigo 8.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 57.º e 58.º do Decreto-Lei n.º 184/78, de 18 de Julho, e os artigos 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 296/83, de 24 de Junho.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Luís Miguel Couceiro Pizarro Bezeza* — *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

Promulgado em 3 de Outubro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 7 de Outubro de 1991.

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

MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 396/91

de 16 de Outubro

O quadro normativo básico do trabalho de menores em Portugal é ainda o formulado no capítulo VIII do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

A evolução das condições sociais, económicas e culturais, tanto no plano interno, como no da envolvente externa, não é favorecida pela disciplina jurídica nele estabelecida, reconhecendo-se a necessidade de um regime em que prevaleça o direito dos menores a um desenvolvimento físico, mental e moral, sem o qual se perde a sua preparação para a vida activa e se frustra a sua futura realização profissional.

Por isso, o presente regime louva-se na afirmação do primado destes princípios e valores, criando condições propiciadoras da alteração ou erradicação das situações que representam a sua subversão, como é o caso da falta ou insuficiência de formação escolar e profissional, de condições de desenvolvimento físico, mental e moral dos menores, do recurso ao trabalho infantil e da concorrência desleal que este comporta.

Procura-se, simultaneamente, conformar, nesta matéria, o nosso ordenamento jurídico com o da generalidade dos países comunitários, sem perder de vista a realidade nacional, do mesmo passo que se acolhem os traços fundamentais da Convenção n.º 138 sobre a idade mínima de admissão ao trabalho, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 58.ª sessão, em 1973, criando-se, assim, condições para a sua ratificação formal.

A Lei de Bases do Sistema Educativo consagra a obrigatoriedade de frequência do ensino básico com a duração de nove anos. É conveniente que o cumprimento desta obrigatoriedade seja precedido da introdução de medidas intermédias que preparem as famílias e o sistema para absorverem as suas consequências.

Assim, é fixada nos 15 anos a idade mínima de admissão ao trabalho, sendo elevada para os 16 anos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que

devam concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos os primeiros alunos a quem essa duração for inicialmente aplicada.

Afirmam-se as responsabilidades do Estado no apoio à formação profissional dos menores, considerando-se ainda que, em sede própria, se lhes procurará proporcionar acções de formação profissional ou profissionalizante, com duração não inferior a um ano, dentro ou fora do sistema educativo.

Explicita-se a função social das entidades empregadoras no quadro da prevenção dos riscos para a saúde e educação dos menores, do afastamento dos danos ao seu desenvolvimento físico, mental e moral, clarificando-se também as obrigações daquelas entidades no domínio da formação profissional.

A salvaguarda do desenvolvimento físico, mental e moral dos menores justificou também o estabelecimento da obrigação de realização de exames médicos de admissão e periódicos, a previsão do condicionamento ou proibição de certos trabalhos, de que se fará uma actualização a curto prazo, a proibição da prestação de trabalho suplementar, bem como a atribuição de direitos especiais pelos quais se releva o objectivo dominante de estimular o prosseguimento de estudos escolares ou de formação profissional por parte dos menores.

Prevê-se, excepcionalmente, a prestação de trabalhos leves por menores com 14 anos que hajam concluído a escolaridade obrigatória, bem como por menores com idade mínima de admissão sem aquela escolaridade, ficando estas situações devidamente acauteladas e circunscritas, de modo a não efectar o seu desenvolvimento, nem as condições de acesso àquela escolaridade. Trata-se, além disso, no primeiro caso, de situação transitória, atendendo à operada elevação para nove anos de escolaridade obrigatória e, no segundo caso, de situação que procura enquadrar casos de insucesso escolar.

Finalmente, condiciona-se a validade dos contratos de trabalho com menores, em termos que apelam para a assunção das responsabilidades próprias dos representantes legais, sem os quais se perderá a eficácia dos objectivos educativos.

Pode-se concluir que se encontra subjacente a todo o normativo do presente diploma o objectivo de assegurar aos menores o máximo de condições de desenvolvimento educacional.

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 ao trabalho de menores e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação em relação às quais se exerce competência legislativa própria.

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

Não obstante esta participação dos parceiros sociais, foi feita a sua apreciação pública através de publicação 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 pode 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

Alteração da legislação em vigor

Os artigos 121.º a 125.º do capítulo VIII do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 121.º

Princípio geral

1 — A entidade empregadora deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — O Estado deve proporcionar aos menores que concluem a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

3 — A entidade empregadora deve assegurar a formação profissional dos trabalhadores menores ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4 — A entidade empregadora deve assegurar a inscrição dos trabalhadores menores ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação dos trabalhadores menores.

Artigo 122.º

Idade mínima e escolaridade obrigatória

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada:

- a) Em 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que deva concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos os primeiros alunos a quem essa duração for aplicada;
- b) Em 15 anos, até à data referida na alínea anterior.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam sus-

ceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental, em actividades e condições a determinar por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

3 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional;
- c) Haja autorização escrita dos seus representantes legais, ainda que tenham completado 16 anos de idade.

Artigo 123.º

Admissão ao trabalho

1 — Só podem ser admitidos a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, os menores que tenham completado a idade mínima de admissão, tenham concluído a escolaridade obrigatória e disponham de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

2 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

3 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

4 — A oposição a que se refere o n.º 2, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias, com aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 15.º

5 — Na declaração de oposição ou revogação da autorização o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

6 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Artigo 124.º

Garantias de protecção na saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições específicas sobre exames médicos, os empregadores devem submeter os trabalhadores menores a:

- a) Exame médico que certifique a capacidade física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar até 15 dias após a

admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses;

- b) Exame médico anual, por forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A entidade empregadora deve guardar em condições de sigilo e ter à disposição das entidades fiscalizadoras os documentos de que constem a data e os resultados dos exames médicos.

3 — Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, mental ou moral dos menores serão proibidos ou condicionados por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho.

4 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

5 — A participação de menores em espectáculos e actividades artísticas será regulada em diploma específico.

Artigo 125.º

Direitos especiais dos menores

1 — São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave à entidade empregadora, e sem prejuízo dos direitos inerentes ao estatuto do trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente aos menores na situação a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 122.º, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal de trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de remuneração, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

Artigo 2.º

Formação e orientação profissional

1 — O presente diploma não se aplica à actividade enquadrada em programas escolares ou de formação profissional desenvolvida em estabelecimentos de ensino

regular, ou em escolas profissionais ou técnicas ou noutras instituições de formação profissional, reconhecidas pela autoridade competente.

2 — O diploma não se aplica, ainda, à actividade desenvolvida em empresas quando essa actividade for executada de acordo com as condições prescritas pela autoridade competente e fizer parte integrante de:

- a) Um ensino ou de uma formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma escola ou de uma instituição qualificada de formação profissional;
- b) Um programa específico de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico;
- c) Um programa de orientação profissional, destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de formação profissional, executado sob controlo técnico da autoridade competente.

Artigo 3.º

Comunicação à Inspeção-Geral do Trabalho

1 — A entidade empregadora deve comunicar à delegação ou subdelegação da Inspeção-Geral do Trabalho em cuja área se situa o estabelecimento, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores que não tenham completado 16 anos de idade.

2 — Os estabelecimentos de ensino devem igualmente comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos do número anterior, as situações de abandono escolar relativas a menores que não tenham atingido a idade mínima de admissão ao trabalho.

Artigo 4.º

Sanções

1 — As multas e coimas a aplicar por violação das normas identificadas neste artigo são fixadas em unidades de conta (UC), determinando-se o valor destas nos termos estabelecidos nos artigos 5.º, n.º 2, e 6.º do Decreto-Lei n.º 212/89, de 30 de Junho.

2 — A utilização do trabalho de menores em transgressão ao 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, é punida com multa de 10 UC a 50 UC, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

3 — Tratando-se de menor sem a idade mínima de admissão que não tenha ainda concluído a escolaridade obrigatória, ou quando o trabalho se realizar em violação do n.º 3 do artigo 124.º, na redacção dada pelo presente diploma, os limites mínimo e máximo fixados no número anterior são elevados para o dobro.

4 — A violação do disposto nos artigos 124.º, n.º 1 e 4, e 125.º, ambos do Regime Jurídico referido no n.º 2 do presente artigo, na redacção dada por este diploma, é punida com multa de 5 UC a 20 UC, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

5 — A violação do disposto no artigo 124.º, n.º 2, do Regime Jurídico referido no n.º 2 do presente artigo, na redacção dada pelo presente diploma, e no artigo 3.º do presente diploma constitui contra-ordenação punida com coima de 2 UC a 10 UC, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

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 Inspeção-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 Penada.

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:

- Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- 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, MARIO 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;

- A eliminação dos acréscimos de contribuições incidentes sobre as remunerações devidas pela prestação de trabalho suplementar;
- A elevação do limite anual de horas para prestação de trabalho suplementar;
- Maior adaptabilidade quanto ao gozo do descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil e em dia feriado;
- A simplificação dos procedimentos administrativos relativos ao registo e comunicações sobre o trabalho suplementar.

A importância económica e social das matérias acordadas excede o quadro das alterações implementadas por via legislativa, como o evidencia os seguintes objectivos assumidos para serem prosseguidos em sede de negociação colectiva:

- Redução progressiva da duração de trabalho de forma articulada com a adaptabilidade dos horários de trabalho;
- Evolução da redução visando atingir as 40 horas em 1995, salvo situações excepcionais fundamentadas em razões de natureza económico-social e admitidas pelo Conselho Permanente de Concertação Social para efeitos de derrogação temporária da adopção daquela duração de trabalho na data referida;
- Evolução da redução segundo ritmo a estabelecer em convenção colectiva à razão, em princípio, de uma hora/ano, tendo-se em conta, para o efeito, o trabalho efectivo, com ressalva das pausas justificadas por razões de saúde, higiene e segurança ou das fixadas em convenções colectivas por exigências de funcionamento;
- Adopção de um dia de descanso semanal complementar, para além do dia de descanso semanal obrigatório, como forma de repercutir a redução do tempo de trabalho;
- Reconhecimento de que relativamente aos trabalhadores sujeitos a trabalhos penosos, perigosos, insalubres e trabalho nocturno, para além da prevenção específica dos riscos profissionais, as compensações concedidas ao nível das condições de trabalho atendam, nomeadamente, à diminuição da duração semanal do trabalho ou, quando mais adequado, a melhorias salariais ou outras vantagens, devendo-se ainda desenvolver condições adequadas ao nível dos equipamentos sociais e de transportes que atenuem a penosidade do trabalho nocturno;
- Desenvolvimento de regimes de laboração contínua, de turnos rotativos e de intervenção de equipas de fim-de-semana sempre que se mostrem necessários para um melhor aproveitamento da capacidade produtiva das empresas.

Reconhece-se que só a evolução simultânea da redução com adaptação dos tempos de trabalho às exigências do funcionamento competitivo das empresas pode potenciar melhor qualidade de vida com segurança de emprego e, daí, a relevante importância económico-social dos objectivos que os parceiros sociais se comprometeram a desenvolver em sede de negociação colectiva.

O Governo não se alheará do desenvolvimento negocial de tais objectivos e procurará contribuir para a criação das condições necessárias à protagonização deste processo negocial pelos parceiros sociais.

O presente diploma reproduz as normas da autorização legislativa na parte relativa à duração e organização do tempo de trabalho e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação, em relação às quais se exerce competência legislativa própria.

Tanto a autorização legislativa como o presente diploma materializam compromissos assumidos no Acordo Económico e Social, celebrado a 19 de Outubro de 1990 em sede do 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 através de publicação 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.

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

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 5.º, 13.º, 27.º, 36.º, 37.º e 38.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 5.º

[...]

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

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 — Por convenção colectiva a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

8 — No caso previsto no número anterior a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência ao período fixado na convenção colectiva ou, na falta de disposição expressa desta, por referência a períodos de três meses.

9 — Por convenção colectiva o período normal de trabalho diário de trabalhadores que prestem trabalho, exclusivamente, nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até ao limite de duas horas.

Artigo 13.º

[...]

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 —

Artigo 27.º

[...]

1 —

2 —

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 —

5 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente guardas, vigilantes e porteiros, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Artigo 36.º

[...]

1 —

2 — Por despacho conjunto dos mesmos Ministros podem ainda, por requerimento da entidade empregadora, ser isentos, temporariamente, da obrigatoriedade de suspender a laboração um dia completo por semana os estabelecimentos industriais nas seguintes situações:

- a) Por motivos inerentes ao carácter sazonal da actividade;

b) Por motivo de acréscimo prolongado e transitório de trabalho para cuja satisfação se não justifique o recurso a outras formas de organização do trabalho.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção não pode ser superior a seis meses, considerando-se deferido o pedido se, no prazo de 30 dias após a sua recepção, não foi objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

4 — (Anterior n.º 2.)

Artigo 37.º

[...]

1 —

2 —

a)

b)

c)

d) Dos trabalhadores que exerçam actividade em exposições e feiras.

Artigo 38.º

[...]

1 —

2 — O dia de descanso complementar previsto no número anterior pode ser gozado de forma repartida ou diferenciada, desde que continuado, nos termos a definir por convenção colectiva.

Artigo 2.º

Os artigos 5.º, 7.º, 9.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 5.º

[...]

1 —

a) 200 horas de trabalho por ano;

b)

c)

d)

2 —

3 —

Artigo 7.º

[...]

1 —

2 —

3 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que *n* significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Artigo 9.º

[...]

1 —
2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 —
4 —

5 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

6 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Artigo 10.º

[...]

1 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 —
3 —

4 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo do início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º, visada pela comissão de trabalhadores.

Artigo 3.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 4.º

São revogados os artigos 6.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro.

Artigo 5.º

O presente diploma entra em vigor no dia 1 do 2.º mês seguinte ao da 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* — *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 399/91

de 16 de Outubro

A Convenção n.º 78 da OIT, relativa ao exame médico de aptidão de crianças e adolescentes para o emprego em trabalhos não industriais, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 111/82, de 7 de Outubro, tem aplicação no âmbito da actividade de venda ambulante, como decorre expressamente da alínea a) do n.º 2 do seu artigo 7.º

A regulamentação da venda ambulante, constante do Decreto-Lei n.º 122/79, de 8 de Maio, não prevê algumas regras consagradas na Convenção, designadamente a que respeita à proibição de admitir ao trabalho menores de 18 anos cuja aptidão para o mesmo não tenha sido reconhecida através de exame médico.

Impondo-se adequar o direito interno às normas da Convenção n.º 78, introduz-se no artigo 18.º do mencionado Decreto-Lei n.º 122/79 a obrigatoriedade de sujeição de menores de 18 anos a um exame médico gratuito que, previamente à concessão do respectivo cartão, certifique a sua aptidão física para o exercício da profissão de vendedor ambulante.

Simultaneamente, e tendo em atenção a necessidade de conjugar as competências em matéria de prevenção e instrução dos processos de contra-ordenações, clarifica-se a delimitação das atribuições das entidades referidas no n.º 1 do artigo 20.º

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

O projecto foi submetido a apreciação pública através de publicação na separata n.º 4 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 24 de Abril de 1991, não tendo sido manifestada qualquer oposição ao seu conteúdo.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º Os artigos 18.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 122/79, de 8 de Maio, na forma que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.ºs 282/85, de 22 de Julho, e 283/86, de 5 de Setembro, passam a ter a seguinte redacção:

Art. 18.º

11 — No caso de os interessados serem menores de 18 anos, o requerimento a que se refere o n.º 3 deste artigo deverá ser acompanhado de atestado médico comprovativo de que foram sujeitos a prévio exame médico que ateste a sua aptidão para o trabalho.

12 — Os centros de saúde executarão, gratuitamente, os exames médicos previstos no número anterior.

Art. 20.º — 1 — A prevenção e acção correctiva sobre as infracções às normas constantes no presente diploma, bem como à respectiva regulamentação e legislação conexas, são da competência da Direcção-Geral da Inspecção Económica, da Inspecção-Geral do Trabalho, da Polícia de Segurança Pública, da Guarda Nacional Republicana, da Guarda Fiscal, das autoridades sanitárias e das demais entidades policiais, administrativas e fiscais, no âmbito das respectivas atribuições.

2 —

Artigo 2.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.

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* — *Luís Miguel Couceiro Pizarro Beza* — *Manuel Pereira* — *Arlindo Gomes de Carvalho* — *José Albino da Silva Peneda* — *Alfredo César Torres*.

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 400/91

de 16 de Outubro

O regime da cessação do contrato de trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, estabelece como forma de cessação do contrato de trabalho a extinção do posto de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

A extinção de postos de trabalho, assim prefigurada, visa prevenir que, em consequência de mudanças estruturais, tecnológicas ou de mercado, se mantenham postos de trabalho sem tarefas que ocupem o seu titular, concorrendo, desse modo, para o desequilíbrio económico e financeiro das empresas e, conseqüentemente, pondo em risco os restantes postos de trabalho e a necessária eficácia das reestruturações empreendidas.

Embora por razões diferentes, situação idêntica ocorre quando, justificando-se o posto de trabalho, neste sejam introduzidas modificações para as quais o trabalhador venha a revelar impossibilidade de adaptação.

Com efeito, também esta situação, caso o trabalhador não seja substituído, provocará perturbações no funcionamento da empresa que concorrerão, por essa via, para o seu desequilíbrio económico-financeiro, pondo em risco, a prazo, outros postos de trabalho.

Neste contexto se sustenta a licitude da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador quando, pelo modo de exercício de funções, se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Atenta a objectividade que deve ser assegurada no caso de cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador, estabelece-se, como característica fundamental do regime, uma regulamentação substantiva e processual que confira segurança e justiça à decisão de fazer cessar o contrato por aquele motivo.

Na verdade, o regime ora instituído assenta nos seguintes princípios fundamentais:

Tipificação rigorosa de situações que revelam inadaptação do trabalhador, no quadro de introdução de modificações no posto de trabalho, desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

Definição de requisitos de licitude da cessação do contrato com aquele fundamento, excluindo-se tal licitude nos casos de existir posto de trabalho alternativo compatível com a qualificação profissional do trabalhador, de não ter sido proporcionada formação profissional adequada e um período de adaptação suficiente, de não ter sido posta à disposição do trabalhador a compensação devida, nem a inadaptação ter sido determinada por falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora;

No caso de cargos de complexidade técnica ou de direcção, atenta a especificidade das funções e a pressuposta preparação para o seu desempenho, algumas daquelas condições não são exigíveis quando sejam definidos objectivos a cumprir e os mesmos sejam formalmente aceites pelos respectivos titulares;

Salvaguarda do direito de oposição do trabalhador abrangido, conferindo-se-lhe ainda outros direitos, nomeadamente aviso prévio, crédito de horas e compensação pecuniária;

Identificação dos vícios geradores da nulidade da cessação do contrato, conferindo-se ao trabalhador abrangido o direito de acção judicial com vista à respectiva declaração;

Instituição da providência cautelar de suspensão da cessação do contrato;

Proibição da diminuição do volume de emprego permanente da entidade empregadora.

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 à cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação, em relação às quais se exerce competência legislativa própria.

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

Não obstante esta participação dos parceiros sociais, foi feita a sua apreciação pública através de publica-

ção 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 pode 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

Cessação do contrato de trabalho por inadaptação

A entidade empregadora pode fazer cessar o contrato de trabalho com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Situações de inadaptação

1 — Para efeitos do presente diploma, a inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução reiterada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias reiteradas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio ou dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

2 — Verifica-se, ainda, inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 3.º

Condições da cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho previsto no n.º 1 do artigo 2.º só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores à comunicação a que se refere o artigo 4.º;

- b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;
- c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período suficiente de adaptação no posto de trabalho ou fora deste sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio ou dos restantes trabalhadores ou de terceiros;
- d) A entidade empregadora não disponha de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite alteração do objecto do contrato de trabalho;
- e) A situação de inadaptação não ter sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora;
- f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — A cessação do contrato de trabalho prevista no n.º 2 do artigo 2.º só pode ter lugar desde que a introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho que ocupa e, ainda, se verifiquem os requisitos das alíneas e) e f) do número anterior.

3 — Para efeitos da alínea c) do n.º 1, considera-se período suficiente de adaptação o que tenha uma duração igual a metade do número de horas da formação ministrada.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 do artigo seguinte tenham sido transferidos para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração de base, salvo se este tiver sido extinto.

Artigo 4.º

Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nos artigos anteriores, a entidade empregadora deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho.

2 — Igual comunicação deve ser feita, na mesma data, ao sindicato do trabalhador, quando este seja seu representante.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho;
- b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do n.º 1 do artigo 3.º;
- c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador, no caso da alínea d) do n.º 1 do artigo 3.º

Artigo 5.º**Processo**

1 — Dentro do prazo de 15 dias a contar da comunicação a que se refere o artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores deve emitir parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para a cessação do contrato.

2 — Dentro do mesmo prazo pode o trabalhador deduzir oposição à cessação do contrato de trabalho, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

Artigo 6.º**Cessação do contrato de trabalho**

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo a que se refere o artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora proferirá, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 3.º, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Indicação do montante da compensação, bem como do lugar e forma do seu pagamento;
- d) Data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão referida no n.º 1 do artigo 4.º e, sendo o caso, à entidade referida no n.º 2 do mesmo artigo e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 7.º**Direitos dos trabalhadores**

Aos trabalhadores cuja cessação do contrato ocorra ao abrigo do presente diploma aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 21.º e 22.º, n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 23.º, bem como o disposto nos artigos 57.º e 58.º, todos do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Artigo 8.º**Ilicitude da cessação do contrato**

1 — A cessação do contrato de trabalho é ilícita se se verificarem alguns dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 3.º, consoante os casos;
- c) Falta das comunicações previstas no artigo 4.º

2 — A ilicitude só pode ser declarada em tribunal, em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — Na acção de impugnação judicial da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida no artigo 6.º, competindo-lhe a prova dos mesmos.

4 — As acções de impugnação da cessação do contrato de trabalho de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

5 — As consequências da ilicitude são as previstas no artigo 13.º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Artigo 9.º**Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato**

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º

2 — A providência cautelar de suspensão da cessação do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

Artigo 10.º**Manutenção do nível de emprego permanente**

1 — Da cessação do contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego permanente da entidade empregadora.

2 — A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 90 dias a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

- a) Admissão de trabalhador com contrato sem termo;
- b) Passagem ao quadro permanente de trabalhador contratado a termo;
- c) Transferência de trabalhador no decurso de processo visando a extinção do respectivo posto de trabalho.

Artigo 11.º**Informação e consulta**

As modificações em postos de trabalho decorrentes de reestruturação ou alterações tecnológicas devem ser objecto de informação e consulta da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão intersindical ou comissão sindical respectiva.

Artigo 12.º**Sanções**

1 — A entidade empregadora que violar o disposto no presente diploma fica sujeita, por cada infracção, às seguintes coimas:

- a) Coima de 10 000\$ a 40 000\$, nos casos de falta de comunicação da decisão a que se refere o n.º 1 do artigo 6.º à comissão a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º, à entidade referida no n.º 2 do mesmo artigo ou aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho;

- b) Coima de 2500\$ a 10 000\$, nos casos de violação do direito ao crédito de horas previsto no artigo 7.º;
- c) Coima de 30 000\$ a 120 000\$, nos casos de violação do disposto no artigo 10.º;
- d) Coima de 50 000\$ a 200 000\$, nos casos de violação do disposto no artigo 11.º

2 — Os limites estabelecidos nas alíneas a), b) e d) do número anterior são agravados para o dobro em caso de reincidência ou quando as infracções respeitem a representantes sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — No caso de violação do disposto no artigo 10.º, o não cumprimento da obrigação no prazo fixado pela autoridade administrativa constitui uma nova infracção punida com o dobro da coima prevista na alínea c) do n.º 1.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 60 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Agosto de 1991. — *Joaquim Fernando Nogueira — Mário Fernando de Campos Pinto — Lino Dias Miguel — José de Oliveira Costa — José Albino da Silva Peneda.*

Promulgado em 22 de Agosto de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MARIO SOARES.

Referendado em 29 de Agosto de 1991.

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

Decreto-Lei n.º 401/91

de 16 de Outubro

O presente diploma destina-se a regular as actividades de formação profissional inserida quer no sistema educativo quer no mercado de emprego. A primeira, baseada em especial no artigo 74.º da Constituição, foi objecto da Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro. A segunda, prevista no artigo 58.º da Constituição, acha-se dispersa por vários diplomas legais que importa enquadrar e actualizar. Uma e outra constituem realidades que vêm marcando fortemente o sistema educativo e o mercado de emprego, bem como a articulação entre ambos, especialmente nos últimos anos, em que os apoios das Comunidades Europeias e o esforço interno de apetrechamento, organização e adequação às necessidades do País tiveram um impacte decisivo.

A formação profissional inserida no sistema educativo e a inserida no mercado de emprego distinguem-se pela base institucional dominante — a escola e a empresa, respectivamente — e pelos seus destinatários específicos — no primeiro caso, a população escolar, incluindo o ensino recorrente de adultos e a educação extra-escolar, e, no segundo, a população activa empregada ou desempregada, incluindo nesta os candida-

tos ao primeiro emprego. Apesar das diferenças, prevalece o que aproxima ambas as formações: em especial os conceitos, as finalidades, a certificação, as componentes, a consideração dos níveis e perfis profissionais, a avaliação e a coordenação. Por tal motivo, bem se compreende que todas estas matérias, por serem comuns, integrem um único diploma.

Todavia, mesmo nos domínios referidos, há aspectos específicos a ter em conta: no que se refere ao sistema educativo, esses aspectos já se encontram salvaguardados, em larga medida, através da supracitada Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro. No que se refere ao mercado de emprego, será necessária a adopção de um diploma legal que os contemple.

Nesta perspectiva, o presente diploma procura enquadrar toda a formação profissional, independentemente do sistema — educativo ou de emprego — em que se integre, através de um regime jurídico que lhe imprima a desejada unidade e eficácia.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido na Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, e nos termos das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente diploma estabelece o enquadramento legal da formação profissional.

2 — Este diploma aplica-se:

- a) À formação profissional inserida no sistema educativo;
- b) À formação profissional inserida no mercado de emprego.

3 — Por diplomas próprios serão fixados os regimes específicos de formação referidos no número anterior, salvaguardando a comunicação entre ambos.

Artigo 2.º

Conceito

1 — Para efeitos do presente diploma, entende-se por formação profissional o processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida activa, se preparam para o exercício de uma actividade profissional.

2 — A preparação referida no número anterior consiste na aquisição e no desenvolvimento de competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional.

Artigo 3.º

Formação inicial e continua

1 — A formação profissional pode ser inicial ou contínua.

2 — A formação profissional inicial destina-se a conferir uma qualificação profissional certificada, bem como a preparar para a vida adulta e profissional.

3 — A formação profissional contínua insere-se na vida profissional do indivíduo, realiza-se ao longo da mesma e destina-se a propiciar a adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais ou outras, favorecer a promoção profissional, melhorar a qualidade do emprego e contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social.

4 — Na formação profissional inicial, atribuir-se-á especial relevância ao regime de aprendizagem, às escolas profissionais e ao ensino tecnológico e profissional.

5 — Para efeitos do presente diploma, consideram-se conceitos equivalentes ao de formação profissional contínua os de formação profissional em exercício, permanente ou recorrente.

Artigo 4.º

Finalidades

1 — A formação profissional prossegue as seguintes finalidades:

- a) A integração e realização sócio-profissional dos indivíduos, preparando-os para o desempenho dos diversos papéis sociais, nos diferentes contextos da vida, nomeadamente o do trabalho;
- b) A adequação entre o trabalhador e o posto de trabalho, tendo em conta as capacidades daquele, a mobilidade profissional e a definição e redefinição constantes dos perfis profissionais do presente e do futuro;
- c) A promoção da igualdade de oportunidades, no acesso à formação, à profissão e ao emprego, e da progressão na carreira, reduzindo as assimetrias sócio-profissionais, sectoriais e regionais, bem como a exclusão social;
- d) A modernização e o desenvolvimento integrados das organizações, da sociedade e da economia, favorecendo a melhoria da produtividade e da competitividade;
- e) O fomento da criatividade, da inovação, do espírito de iniciativa e da capacidade de relacionamento.

2 — A formação profissional deve corresponder, simultaneamente:

- a) Às exigências do exercício das profissões, nos vários sectores de actividade, nas diversas áreas profissionais e de formação e nos diferentes níveis de qualificação;
- b) E às aptidões, interesses e necessidades individuais.

CAPÍTULO II

Organização

SECÇÃO I

Princípios básicos de organização

Artigo 5.º

Características

1 — A formação profissional deve, na medida do possível, favorecer a polivalência, estruturar-se em módulos e funcionar em ligação com os actuais contextos de trabalho e sua evolução.

2 — A ligação entre o contexto de formação, por um lado, e o contexto de trabalho, por outro, será fomentada, nomeadamente, através da formação em alternância, do sistema de unidades capitalizáveis, de estágios profissionais, de programas de emprego-formação, do acompanhamento da inserção na vida activa, da articulação com os centros de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e da criação de unidades de inserção na vida activa em escolas e centros ou outras organizações de formação.

Artigo 6.º

Forma de organização

1 — A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação.

2 — A duração e características dos cursos e acções ajustar-se-ão às diferentes modalidades de formação, salvaguardando as especificidades da formação inicial e contínua.

Artigo 7.º

Programas de formação profissional

1 — Os programas de formação profissional são elaborados e desenvolvidos por iniciativa quer do Estado quer das entidades formadoras responsáveis pela sua execução, de harmonia com os princípios de organização e funcionamento definidos no presente diploma.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, poderão ser definidas, por portaria dos Ministros da Educação, do Emprego e da Segurança Social e do membro do Governo que tutela a área da respectiva formação profissional, orientações para a elaboração e execução de programas de formação.

Artigo 8.º

Certificação

1 — A formação profissional é objecto de certificação.

2 — A certificação da formação profissional deve ter em conta a natureza das acções, a experiência no trabalho, o reconhecimento de formações e a correspondência de qualificações no âmbito das Comunidades Europeias, bem como a reciprocidade de tratamento com outros países.

3 — O certificado deve explicitar a formação recebida, a entidade formadora, e, sendo caso disso, indicar o nível de qualificação profissional a que a formação dê acesso, o título ou títulos profissionais que confira, o diploma escolar a que corresponda e, na medida do possível, descrever o respectivo perfil profissional.

4 — O sistema de certificação integra, nomeadamente, as entidades competentes para certificar, as articulações entre as mesmas, os processos de certificação e as correspondências entre os diferentes certificados quer na perspectiva da qualificação e progressão profissionais quer na do prosseguimento de estudos no sistema educativo.

5 — Os parceiros sociais tomarão parte na coordenação e gestão do sistema de certificação através de estruturas de composição tripartida.

SECÇÃO II

Intervenientes na formação profissional

Artigo 9.º

Formandos

1 — Para efeitos do presente diploma, entende-se por formando qualquer indivíduo que frequenta um curso de formação profissional, inicial ou contínua.

2 — São direitos dos formandos:

- a) A escolha da formação;
- b) O acesso à informação e orientação profissionais;
- c) O reconhecimento e a valorização da formação profissional inerente ao trabalho;
- d) A certificação da formação profissional adquirida.

3 — Serão criadas condições para a garantia do direito à formação inicial e para a generalização do acesso à formação contínua.

Artigo 10.º

Formadores

1 — Para efeitos do presente diploma, entende-se por formador o profissional cujo perfil funcional integra competências técnico-científicas e pedagógico-didáticas adequadas à formação que ministra.

2 — Serão definidos, por decreto regulamentar, os requisitos para o exercício da actividade de formador, considerando-se nomeadamente:

- a) Os perfis funcionais exigíveis, em especial no que se refere à preparação técnica, científica, pedagógica, didáctica e social, bem como à experiência na área profissional específica e como formador;
- b) Os direitos e deveres, designadamente os referentes à formação contínua.

Artigo 11.º

Entidades formadoras

A formação profissional regulada pelo presente diploma pode ser realizada, segundo formas institucionais diversificadas, por entidades públicas, privadas ou cooperativas, designadamente por:

- a) Estabelecimentos e centros de ensino e formação, incluindo:
 - Os estabelecimentos de ensino;
 - Os centros públicos de formação;
 - Os centros de formação de gestão participada;
 - Outros centros, escolas e organizações de formação;
- b) Empresas e associações patronais e empresariais;
- c) Associações sindicais e profissionais;
- d) Autarquias locais e suas associações;
- e) Instituições particulares de solidariedade social;
- f) Associações culturais, de desenvolvimento local, regional ou afins.

SECÇÃO III

Modalidades

Artigo 12.º

Modalidades

1 — A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como de iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

2 — A iniciação profissional e a qualificação constituem em geral modalidades de formação profissional inicial; a formação profissional contínua abrange não só a qualificação mas também, nomeadamente, o aperfeiçoamento, a reconversão e a especialização.

Artigo 13.º

Áreas profissionais, profissões e postos de trabalho

1 — A formação profissional abrange, designadamente, áreas profissionais, profissões e postos de trabalho.

2 — As áreas profissionais, as profissões e os postos de trabalho distinguem-se pela especificidade das respectivas funções de trabalho e pela sua afinidade formativa.

3 — A afinidade respeita aos conteúdos de formação, às bases científicas comuns e à aplicação em funções de trabalho semelhantes.

4 — As áreas profissionais são constituídas por conjuntos homogéneos de profissões afins.

5 — As profissões são constituídas por conjuntos homogéneos de postos de trabalho afins.

6 — Os postos de trabalho são constituídos por conjuntos homogéneos de operações e tarefas afins.

SECÇÃO IV

Componentes de formação

Artigo 14.º

Componentes de formação

A formação profissional pode compreender componentes de formação sócio-cultural, prática, tecnológica e científica adequadas aos objectivos que prossegue e aos níveis de qualificação para que prepara.

Artigo 15.º

Componentes de formação sócio-cultural

1 — A componente de formação sócio-cultural é constituída pelas competências, atitudes e conhecimentos gerais e comuns relativos:

- a) Ao exercício de todas as actividades;
- b) Ao desempenho dos diversos papéis sociais nos vários contextos de vida, nomeadamente o do trabalho.

2 — A componente de formação sócio-cultural visa a integração da formação no processo de desenvolvimento pessoal, profissional e social dos indivíduos e a sua inserção no mundo do trabalho.

3 — A componente de formação sócio-cultural compreende a aquisição de competências de empregabilidade, nomeadamente para a criação do próprio emprego, e de elementos apropriados de cultura profissional, de cultura da empresa e de higiene e segurança no trabalho.

4 — A componente de formação sócio-cultural deve incluir-se nas modalidades de formação profissional referidas no artigo 12.º e em todos os níveis de qualificação para que prepara, adaptando-se às características de cada curso ou acção formativa.

Artigo 16.º

Componente de formação prática

1 — A componente de formação prática é constituída pelas competências técnicas cuja aquisição permite o desenvolvimento das destrezas que integram o exercício profissional e é tanto mais exigente quanto maior for a complexidade das tarefas a realizar.

2 — A componente de formação prática pode assumir a forma de práticas reais em contexto de trabalho ou de práticas simuladas em contexto de formação, orientadas por formador.

3 — A componente de formação prática deve incluir-se em qualquer das modalidades de formação profissional referidas no artigo 12.º e em todos os níveis de qualificação para que prepara, adaptando-se às características de cada curso ou acção formativa.

Artigo 17.º

Componente de formação tecnológica

1 — A componente de formação tecnológica é constituída pelo conhecimento das tecnologias necessárias para compreender a actividade prática e para resolver os problemas que integram o exercício profissional.

2 — A componente de formação tecnológica deve incluir-se nas modalidades de formação profissional desde, pelo menos, o nível de qualificação 2.

Artigo 18.º

Componente de formação científica

1 — A componente de formação científica é constituída pelas disciplinas ou ciências básicas que fundamentam as respectivas tecnologias e são comuns a várias actividades profissionais.

2 — A componente de formação científica deve incluir-se nas modalidades de formação profissional desde, pelo menos, o nível de qualificação 3.

Artigo 19.º

Níveis de formação ou de qualificação profissional

Os níveis de formação ou de qualificação profissional referidos no presente diploma são os vigentes no âmbito das Comunidades, sem prejuízo das disposições específicas adoptadas para Portugal.

SECÇÃO V

Perfis

Artigo 20.º

Perfis profissionais e perfis de formação

1 — A formação profissional consubstancia-se em perfis de formação correspondentes a perfis profissionais.

2 — Os perfis profissionais descrevem os conjuntos de competências, atitudes e comportamentos necessários para exercer as funções próprias de um grupo de profissões afins, uma profissão ou um posto de trabalho.

3 — Os perfis de formação constituem a tradução, em conteúdos de formação, dos perfis profissionais.

SECÇÃO VI

Financiamento e incentivos

Artigo 21.º

Financiamento

1 — O financiamento da formação profissional regulada pelo presente diploma é assegurado pelo Estado, pelas entidades referidas no artigo 11.º e, eventualmente, por fundos provenientes de outras entidades nacionais, internacionais, designadamente comunitárias, ou estrangeiras e pelos formandos.

2 — O Estado financia a formação profissional que realiza e apoia e incentiva a promovida por outras entidades.

3 — Ao Estado incumbe especialmente o financiamento relativo a:

- a) Formação inicial;
- b) Formação de desempregados;
- c) Formação de grupos sociais com maiores dificuldades de inserção no mercado de emprego;
- d) Promoção da formação de formadores e cobertura do País em estruturas básicas de formação;
- e) Investigação, inovação, concepção de meios pedagógicos, avaliação e coordenação.

4 — Às empresas incumbe especialmente o financiamento da formação contínua, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 2.

5 — O Estado e as empresas estabelecem formas de cooperação para o financiamento da formação inicial de carácter profissionalizante.

SECÇÃO VII

Avaliação e coordenação

Artigo 22.º

Avaliação

1 — A formação profissional regulada pelo presente diploma é objecto de avaliação sistemática quer nas vertentes administrativo-financeira quer na técnico-pedagógica, quer na sua relação com o emprego.

2 — A avaliação da formação profissional é realizada aos níveis nacional, sectorial e regional, pelas estruturas responsáveis pela coordenação.

3 — As entidades formadoras devem expressar as receitas e despesas com formação nos seus orçamentos e contas.

Artigo 23.º

Coordenação

1 — A formação profissional a que respeita a alínea *a)* do n.º 2 do artigo 1.º do presente diploma é coordenada pelo Ministério da Educação, com a participação dos restantes ministérios em razão de matéria.

2 — A formação profissional a que respeita a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 1.º é coordenada pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, com a participação dos restantes ministérios em razão de matéria.

3 — A participação dos parceiros sociais na coordenação global da formação profissional é assegurada através do Conselho Permanente da Concertação Social, tomando parte nas respectivas reuniões o Ministro do Emprego e da Segurança Social, o da Educação e outros, se necessário, em razão de matéria.

4 — Os parceiros sociais também participam na coordenação a nível sectorial e regional.

5 — Portaria conjunta dos Ministros da Educação e do Emprego e da Segurança Social regulamentará a articulação entre os dois ministérios.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Roberto Artur da Luz Carneiro* — *José Albino da Silva Peneda*.

Promulgado em 6 de Setembro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 10 de Setembro de 1991.

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

Decreto-Lei n.º 402/91

de 16 de Outubro

A Lei n.º 17/86, de 14 de Junho, veio, na sequência do Decreto-Lei n.º 7-A/86, de 14 de Janeiro, reger os efeitos jurídicos especiais produzidos pelo não pagamento pontual da retribuição devida aos trabalhadores por conta de outrem. Entre esses efeitos destaca-se o direito à rescisão do contrato ou à suspensão da prestação de trabalho, traduzindo as duas vias fundamentais de reacção do trabalhador a situações em que o incumprimento do empregador atinge a própria contraprestação deste e, portanto, o interesse fulcral daquele na relação laboral.

Todavia, o referido direito à rescisão ou à suspensão encontra-se dependente de dois prazos de mora distintos: 90 ou 30 dias, consoante o montante em dívida seja ou não inferior ao valor de uma retribuição mensal, respectivamente. Ora, tal distinção parece não encontrar fundamento bastante na natureza e finalidade dos mesmos direitos. Com efeito, o período de 30 dias é suficientemente dilatado, em termos de não ser exi-

gível ao trabalhador suportar por mais tempo uma dívida de retribuição, independentemente do seu montante, além de que o critério que toma por base o valor de uma retribuição mensal é dotado de excessiva rigidez e algum artificialismo, posto que se alheia das situações de fronteira e da relatividade dos reflexos negativos das faltas de pagamento na vida dos trabalhadores.

Por outro lado, não é exigível ao trabalhador que continue a suportar a mora da entidade empregadora a partir do momento em que esta reconheça, ela própria, a previsibilidade do não pagamento dentro do prazo em que pode obstar à aquisição dos direitos à rescisão ou à suspensão.

Em qualquer circunstância, procura-se pelo presente diploma evitar o protelamento injustificado da entrada em funcionamento dos mecanismos de protecção do trabalhador nas situações que está em causa a subsistência do próprio contrato, como acontece, nomeadamente, nos casos de inviabilidade económica das empresas. O arrastamento de tais situações nesses casos torna-se, na verdade, prejudicial, tanto para as empresas como para os trabalhadores.

Registe-se, finalmente, que a uniformização a que agora se procede não afecta a posição das entidades empregadoras do ponto de vista das outras consequências a que se encontram sujeitas por força do diploma actual.

O presente diploma reproduz as normas da autorização legislativa na parte relativa aos salários em atraso e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação em relação às quais se exerce competência legislativa própria.

Tanto a autorização legislativa como o presente diploma foram submetidos a apreciação pública através de publicação 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 algumas organizações de trabalhadores que concordam com as alterações ora introduzidas.

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 O artigo 3.º da Lei n.º 17/86, de 14 de Junho, passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 3.º

[...]

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira retribuição não paga, podem os trabalhadores, isolada ou conjuntamente, rescindir o contrato com justa causa ou suspender a sua prestação de trabalho, após notificação à entidade patronal e à Inspeção-Geral do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção, expedida com a antecedência mínima de 10 dias, de que exercem um ao outro desses direitos, com eficácia a partir da data da rescisão ou do início da suspensão.

2 — Os direitos atribuídos no número anterior podem ser exercidos antes de esgotado o período de 30 dias nele referido, quando a entidade patro-

nal declare por escrito a previsão do não pagamento, dentro daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — (Anterior n.º 2.)

4 — (Anterior n.º 3.)

Art. 2.º O presente diploma entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação.

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

Promulgado em 22 de Agosto de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 29 de Agosto de 1991.

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

Decreto-Lei n.º 403/91

de 16 de Outubro

O período inicial de execução do contrato de trabalho reveste-se de importância decisiva para a estabilização do respectivo vínculo, na medida em que proporciona à entidade empregadora a avaliação das aptidões do trabalhador para as exigências da função e características do posto de trabalho e, a este, a aferição das condições e ambiente de trabalho em função dos seus interesses e expectativas.

Assegurar o ajustamento daquela aptidão a estes interesses e expectativas constitui, na verdade, uma via de realização profissional do trabalhador e de salvaguarda da competitividade da empresa, prevenindo-se, assim, tensões e conflitos e facilitando-se a estabilidade do contrato.

Por outro lado, a falta de capacidade mental, técnica ou física para as tarefas contratadas é susceptível de gerar situações de marginalização e de discriminação profissional que importa acautelar.

Sucede, todavia, que estes objectivos não são favorecidos pelo actual enquadramento legal da duração do período experimental dos contratos de duração indeterminada, atenta a insuficiência do seu ajustamento às diferenças de níveis de qualificação, de responsabilidade e de confiança exigíveis dos trabalhadores contratados, o que potencia situações de precariedade da relação de trabalho.

Assim, mantendo-se em 60 dias o prazo geral do período experimental, eleva-se, todavia, para 90 dias, nos casos de entidades empregadoras com 20 ou menos trabalhadores; fixa-se em 180 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança; e alarga-se para 240 dias apenas para o pessoal de direcção e quadros superiores.

Salvaguarda-se, porém, a possibilidade de, em qualquer caso, a duração legal do período experimental ser reduzida por convenção colectiva de trabalho.

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 ao período experimental e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação em relação às quais se exerce competência legislativa própria.

Tanto a autorização legislativa como o presente diploma materializam compromissos assumidos no acordo económico e social celebrado a 19 de Outubro de 1990 em sede do Conselho Permanente de Concertação Social, tendo as soluções numa e noutra 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 pode 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 O artigo 55.º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 55.º

[...]

1 —

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — A duração do período experimental referida no número anterior pode ser reduzida por convenção colectiva de trabalho ou contrato individual de trabalho.

Art. 2.º — 1 — A redução do período experimental prevista no n.º 3 do artigo 55.º do regime jurídico referido no número anterior, na redacção que lhe é dada pelo presente diploma, só pode ser estabelecida por convenção colectiva de trabalho ou contrato individual de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor.

2 — O presente diploma só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor.

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

Promulgado em 22 de Agosto de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 29 de Agosto de 1991.

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

Decreto-Lei n.º 404/91

de 16 de Outubro

O exercício de funções que pressuponham uma especial relação de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador não apresenta, no quadro do actual regime jurídico do contrato individual de trabalho, qualquer especialidade relativamente ao dos demais trabalhadores.

Hoje em dia, porém, reconhece-se que a necessidade de assegurar níveis cada vez mais elevados de qualidade, responsabilidade e dinamismo na gestão das organizações empresariais implica soluções adequadas à salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência em que se traduz a confiança que o exercício de certos cargos exige.

Por outro lado, sendo estes atributos de natureza marcadamente interpessoal, o seu desaparecimento concorre, normalmente, para o desenvolvimento de situações degradadas de relacionamento no trabalho, com consequências prejudiciais para ambas as partes e para outros trabalhadores, dada a especial responsabilidade dos cargos em causa.

A prevenção de tais consequências, negativas quer do ponto de vista dos interesses individuais quer para a função social que a empresa desenvolve, justifica a adopção de um regime excepcional de recrutamento para o desempenho dos referidos cargos, a aplicar, contudo, a situações futuras.

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 ao trabalho em regime de comissão de serviço e integra algumas normas complementares relacionadas com a sua aplicação em relação às quais se exerce competência legislativa própria.

Tanto a autorização legislativa como o presente diploma materializam compromissos assumidos no acordo económico e social celebrado a 19 de Outubro de 1990 em sede do Conselho Permanente de Concertação Social, tendo as soluções numa e noutra 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 pode 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

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração, de direcção directamente dependentes da Administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e a outras funções previstas em convenção colectiva de trabalho, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — Excluem-se os cargos de chefia directa e todos os outros cargos hierárquicos que não envolvam coordenação de outras chefias, salvo tratando-se de dirigenção máximo de estabelecimento com um número de trabalhadores não superior a 20, desde que, neste caso, envolva capacidade de gestão e chefia directamente dependentes da Administração.

Artigo 2.º

Preferência

Em igualdade de condições, têm preferência no exercício de cargos em regime de comissão de serviço os trabalhadores já vinculados à entidade empregadora.

Artigo 3.º

Redução a escrito

1 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

2 — Na falta de redução a escrito da menção referida na alínea b) do número anterior, considera-se que o cargo ou as funções são exercidas com carácter permanente.

Artigo 4.º

Cessação da comissão de serviço

1 — A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2 — A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto em convenção colectiva de trabalho aplicável, ou ainda à que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;
- c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e na parte final da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de convenção colectiva ou de contrato individual de trabalho.

Artigo 5.º

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

Artigo 6.º

Aplicação do regime geral

Aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho em tudo o que não contrarie o disposto no presente diploma.

Artigo 7.º

Regime transitório

Às comissões de serviço já constituídas o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 3 do artigo 4.º do presente diploma só se aplica decorridos 12 meses sobre a sua entrada em vigor.

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

Promulgado em 22 de Agosto de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MARIO SOARES.

Referendado em 29 de Agosto de 1991.

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

Decreto-Lei n.º 405/91

de 16 de Outubro

O Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, estabeleceu o quadro legal da formação profissional inserida quer no sistema educativo quer no mercado de emprego. O presente diploma destina-se a regular esta última, tendo em conta os seus aspectos específicos.

Propositadamente não constituem objecto deste diploma o conceito e as finalidades da formação profissional, a certificação, as modalidades, componentes, perfis e outras matérias básicas, dado que as mesmas foram reguladas no diploma comum atrás referido. Em contrapartida, clarifica-se o papel do Estado, das empresas e outras entidades empregadoras ou formadoras. Também se concretiza mais a coordenação do sistema de formação profissional e se definem os critérios básicos a respeitar na concessão de apoios à formação.

Atribuem-se ao Estado, com a participação dos parceiros sociais, não só funções de definição de políticas e de coordenação mas também de apoio, promoção e até realização de actividades formativas através de estruturas específicas. Consagram-se a empresa e as entidades empregadoras em geral como realidade polarizadora e espaço de formação, enquanto as outras entidades formadoras surgem como subsidiárias e complementares.

Adoptam-se, ainda, orientações tendentes a desenvolver e aproveitar a capacidade formativa existente no País, correspondendo às necessidades de formação — verificadas na população activa e nas empresas — e respeitando o direito dos indivíduos à formação profissional.

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

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente diploma estabelece o regime jurídico específico da formação profissional inserida no mercado de emprego.

2 — Entende-se por formação profissional inserida no mercado de emprego a que é destinada especificamente a activos empregados, por conta própria ou de outrem, e desempregados, incluindo os candidatos ao primeiro emprego, cujo objectivo principal é o exercício qualificado de uma actividade profissional e é realizada por empresas, centros de formação e outras entidades empregadoras ou formadoras.

3 — A formação profissional inserida no mercado de emprego abrange a inicial e a contínua, nas suas diferentes modalidades.

4 — No âmbito deste diploma, as referências à formação ou à formação profissional consideram-se equivalentes a formação profissional inserida no mercado de emprego.

5 — As referências a empresas consideram-se equivalentes a quaisquer entidades empregadoras.

Artigo 2.º

Articulação com o serviço público de emprego e outras entidades

1 — O sistema de formação será articulado com o serviço público de emprego, especialmente nos domínios da informação, orientação e reabilitação profissionais, colocação, análise do mercado de emprego e medicina do trabalho, de modo que, aos candidatos à formação e seus beneficiários, sejam proporcionadas condições suficientes de escolha apropriada de meios de formação e de emprego.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, serão tomadas providências relativas à prestação gratuita de serviços de qualidade a toda a população abrangida.

3 — O sistema de formação será articulado com o meio empresarial e as organizações representativas de trabalhadores e empregadores, na perspectiva de satisfação das suas necessidades em formação e na do aproveitamento de recursos formativos.

CAPÍTULO II

Entidades responsáveis

Artigo 3.º

Enumeração

São especialmente responsáveis pela promoção da formação o Estado, os parceiros sociais, as empresas e outras entidades empregadoras, as organizações patronais e empresariais, sindicais e profissionais, bem como outras entidades públicas, privadas, com ou sem fins lucrativos, ou cooperativas que se dediquem à formação profissional.

Artigo 4.º

Estado

1 — Ao Estado incumbe, nomeadamente:

- a) Definir a política de formação profissional, promover a coordenação do respectivo sistema, conceder apoios e incentivos e realizar a necessária avaliação;
- b) Contribuir para a optimização da capacidade formativa existente no País, tendo em conta as respectivas necessidades, e promover a formação de formadores;
- c) Incentivar a concessão de licenças para formação, salvaguardando o funcionamento da empresa e a manutenção do vínculo laboral;
- d) Credenciar, na medida em que tal se justifique, as entidades formadoras e assegurar, mediante certificação adequada, o reconhecimento das formações;
- e) Assegurar a formação de trabalhadores desempregados, incluindo os candidatos ao primeiro emprego, com prioridade para os segmentos da população com maior dificuldade de inserção no mercado de emprego;
- f) Promover a realização de outras iniciativas de formação tidas por necessárias;

g) Promover e cooperar na concepção de meios pedagógicos e na investigação e inovação no domínio da formação profissional.

2 — Entre os segmentos da população com maior dificuldade de inserção no mercado de emprego a que se refere a última parte da alínea e) do n.º 1, incluem-se, designadamente, as mulheres e os jovens com baixas qualificações, ou desempregados de longa duração e as pessoas deficientes, os emigrantes e as minorias étnicas, as pessoas afectadas pelo insucesso na escola ou na inserção profissional e as atingidas por problemas de ordem comportamental ou afim.

3 — A actuação do Estado na promoção da formação profissional inerente aos processos de reestruturação efectua-se em concertação com as empresas e os parceiros sociais, tendo em conta a legislação aplicável, especialmente o Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio.

Artigo 5.º

Ministérios

1 — Tendo em conta a articulação com o sistema educativo e a coordenação prevista no artigo 10.º deste diploma, as competências referidas no n.º 1 do artigo anterior são exercidas pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social e, em razão da matéria, por outros ministérios.

2 — No âmbito do Ministério do Emprego e da Segurança Social compete:

- a) À Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, a elaboração e promoção de trabalhos de investigação, estudos, propostas e pareceres tendentes à formulação da política de emprego e formação profissional, à definição de quadros normativos e de objectivos de projectos e programas de acção, bem como à avaliação global da formação profissional face às necessidades a atender;
- b) Ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), as actividades de operacionalização e execução das medidas, em especial através da gestão dos respectivos centros de formação e da coordenação dos de gestão participada, a prestação dos serviços a que se referem os n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º, a concepção de meios pedagógicos, a investigação e inovação relativas aos problemas de emprego e formação profissional e, bem assim, o apoio à coordenação desta nos termos do artigo 10.º e a avaliação técnico-pedagógica;
- c) Ao Departamento para os Assuntos do Fundo Social Europeu, o apoio técnico-financeiro à preparação e execução de projectos e programas participados pelo Fundo Social Europeu, bem como a avaliação administrativo-financeira.

Artigo 6.º

Parceiros sociais

1 — Os parceiros sociais, no quadro do Conselho Permanente da Concertação Social, ou do organismo

que o substitua, participam na definição e avaliação da política de formação profissional e na coordenação do respectivo sistema.

2 — Será incentivada a cooperação entre associações patronais e sindicais no domínio da formação profissional.

3 — Incumbe também aos parceiros sociais:

- a) Promover o desenvolvimento da formação inicial e contínua;
- b) Realizar acções de formação.

4 — Serão asseguradas aos parceiros sociais as mesmas condições no acesso à criação de centros de gestão participada.

Artigo 7.º

Empresas e outras entidades empregadoras

Cabe, especialmente, às empresas e outras entidades empregadoras:

- a) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação entre os trabalhadores e os postos de trabalho;
- b) Executar acções de formação requeridas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão das próprias empresas e das aptidões dos trabalhadores;
- c) Promover a valorização permanente dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;
- d) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa.

Artigo 8.º

Outras entidades formadoras

Cabe, em especial, às outras entidades referidas no artigo 3.º:

- a) Desenvolver, mediante acordos de cooperação ou por outros meios, actividades de formação e de apoio ou consultadoria;
- b) Motivar os associados, ou outros destinatários da sua actividade, para a problemática da formação profissional;
- c) Contribuir para a introdução da inovação técnica e pedagógica no domínio da formação profissional.

Artigo 9.º

Locais de formação

A formação profissional pode realizar-se em quaisquer lugares adequados, tais como o posto de trabalho, a área de formação na empresa, centros do Estado e de gestão participada, centros interempresas, centros de associações patronais e empresariais, sindicais e profissionais, de instituições sem fins lucrativos e de organismos ou entidades de formação.

CAPÍTULO III

Organização da formação

Artigo 10.º

Coordenação

1 — Sem prejuízo da articulação com o sistema educativo, a coordenação da formação profissional inserida no mercado de emprego é assegurada pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, em articulação com os restantes ministérios, em razão da matéria, e com a participação dos parceiros sociais.

2 — Para efeitos de execução do presente diploma compete ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), tendo em conta as atribuições referidas no artigo 4.º do respectivo estatuto aprovado pelo Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de Julho, nomeadamente:

- a) Elaborar, através do seu conselho de administração, pareceres e propostas, sobre a adequação entre as necessidades e a oferta de formação;
- b) Assegurar os serviços de apoio à coordenação.

3 — A audição dos departamentos do Estado não representados no conselho de administração do IEFP será feita através da Comissão Interministerial para o Emprego (CIME), em articulação com o mesmo conselho.

Artigo 11.º

Prioridades

1 — Compete ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, tendo em conta o disposto nos artigos 5.º e 6.º, estabelecer as prioridades a observar na concessão de apoios à formação.

2 — Na definição de prioridades serão tidos em conta, nomeadamente, os seguintes critérios:

- a) O acesso dos jovens à formação profissional inicial;
- b) O desenvolvimento de condições para a generalização da formação profissional contínua, atribuindo-se prioridades à dos próprios formadores;
- c) A atenuação das dificuldades com que se deparam os grupos sociais, a que se referem a alínea e) do n.º 1 do artigo 4.º e o n.º 2 do mesmo artigo;
- d) As políticas de reestruturação e de desenvolvimento;
- e) A evolução das necessidades de formação e da oferta de emprego;
- f) A melhoria dos níveis e qualidade do emprego;
- g) A evolução previsível das tecnologias e da organização do trabalho.

Artigo 12.º

Formandos

1 — No respeito pelo disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, o quadro de direitos e deveres do formando e da entidade formadora será fixado no respectivo contrato de formação.

2 — O contrato de formação, obrigatoriamente reduzido a escrito, obedecerá à legislação aplicável, em especial ao disposto no Decreto-Lei n.º 242/88, de 7 de Julho, e deverá incluir:

- a) A descrição do curso ou acção que o formando vai frequentar;
- b) A indicação do local e horário em que se realiza a formação;
- c) O montante da bolsa ou subsídios, caso haja lugar à sua atribuição;
- d) A referência à realização de seguro contra acidentes pessoais;
- e) Outros direitos e deveres das partes.

3 — O contrato de formação não gera nem titula relações de trabalho subordinado e caduca com a conclusão do curso ou acção de formação para que foi celebrado.

Artigo 13.º

Formadores

1 — Na regulamentação da actividade de formador prevista no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, serão tidos em conta os aspectos específicos da formação a que respeita o presente diploma.

2 — Podem exercer actividades de formação não só os profissionais da formação mas também quaisquer outros agentes que possuam habilitações e preparação adequadas.

3 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o IEFP promoverá a organização de uma bolsa actualizada de formadores, para melhor resposta às necessidades e utilização pelas entidades interessadas.

CAPÍTULO IV

Financiamento e avaliação

Artigo 14.º

Fontes de financiamento

1 — O financiamento da formação profissional é assegurado pelas entidades previstas no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, destinam-se à formação profissional as dotações inscritas, para o efeito, no Orçamento do Estado e uma percentagem das contribuições para a segurança social pagas pelos trabalhadores e pelas entidades patronais, de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 140-D/86, de 14 de Julho.

3 — A distribuição dos meios financeiros públicos destinados à formação terá em conta as prioridades a estabelecer segundo os critérios previstos no artigo 11.º

4 — As empresas e outras entidades financiam directamente a formação que realizem por si mesmas e em cooperação entre si ou com recurso ao exterior, podendo também beneficiar dos apoios técnicos e financeiros previstos em legislação específica.

Artigo 15.º

Avaliação

1 — Com vista à avaliação das acções de formação profissional, e da utilização dos meios financeiros a ela afectos, será feito anualmente o apuramento estatístico das respectivas acções e despesas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os serviços e organismos da administração central, regional e local bem como as entidades que beneficiem de apoios à formação profissional devem autonomizar os respectivos orçamentos e contas de formação.

Artigo 16.º

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

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 17.º

Regulamentação

1 — As normas regulamentares para execução do disposto neste decreto-lei são fixadas por decreto regulamentar.

2 — A certificação da formação profissional será objecto de diploma legal específico.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 8 de Agosto de 1991. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Mário Fernando de Campos Pinto* — *Lino Dias Miguel* — *José Albino da Silva Peneda*.

Promulgado em 6 de Setembro de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 10 de Setembro de 1991.

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



DIÁRIO DA REPÚBLICA

Depósito legal n.º 8814/85

ISSN 0870-9963

IMPRESA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P.

AVISO

Por ordem superior e para constar, comunica-se que não serão aceites quaisquer originais destinados ao *Diário da República* desde que não tragam aposta a competente ordem de publicação, assinada e autenticada com selo branco.



PORTE
PAGO

1 — Preço de página para venda avulso, 5\$50; preço por linha de anúncio, 154\$.

2 — Os prazos de reclamação de faltas do *Diário da República* para o continente e regiões autónomas e estrangeiro são, respectivamente, de 30 e 90 dias à data da sua publicação.

PREÇO DESTE NÚMERO 165\$00

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do *Diário da República* e do *Diário da Assembleia da República*, deve ser dirigida à administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 - 1092 Lisboa (Codex)