queiram adquirir os prédios ou parte de prédios rústicos que lhes tenham sido entregues para exploração no âmbito da política de rendimensionamento de unidades de exploração agrícola;

b) Para a outorga da propriedade será exigido um período probatório mínimo de sete anos, contados da investidura na posse da terra, durante o qual os arrendatários estejam a explorar efectiva e racionalmente a respectiva área de exploração;

c) O preço do prédio ou da parte de prédio a alienar será calculado em função dos rendimentos efectivo e possível do mesmo, atendendo à natureza e configuração do solo, às suas condições de acesso e ao seu estado no momento da entrega para exploração com base na aplicação do método analítico, considerando, igualmente, os limites legais das respectivas rendas;

d) Será consagrada a admissibilidade do pagamento do preço em prestações, as quais não poderão exceder 15 anuidades;

e) Será estabelecido que os prédios ou parte dos prédios rústicos adquiridos não possam ser objecto de negócio jurídico que transmita ou tenda a transmitir a sua titularidade, ainda que com eficácia futura, por um período de 15 anos a partir da outorga da propriedade plena, sob pena de nulidade do referido negócio.

Art. 3.º A autorização concedida por esta lei tem a duração de 90 dias contados a partir da sua entrada em vigor.

Aprovada em 12 de Junho de 1991.

O Presidente da Assembleia da República, *Vítor Pereira Crespo.*

Promulgada em 8 de Julho de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendada em 8 de Julho de 1991.

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

Lei n.º 42/91

de 27 de Julho

Autorização ao Governo para legislar em matéria de trabalho de menores, férias, trabalho em regime de comissão de serviço, período experimental, duração e organização do tempo de trabalho, de cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador e de salários em atraso.

A Assembleia da República decreta, nos termos dos artigos 164.º, alínea *e*), 168.º, alínea *b*), e 169.º, n.º 3, da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º É o Governo autorizado a legislar em matéria de trabalho de menores, férias, trabalho em regime de comissão de serviço, período experimental, duração e organização do tempo de trabalho, de cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador e de salários em atraso, revogando, em consequência, disposições dos seguintes diplomas:

a) Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969;

b) Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro;

c) Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;

d) Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro;

e) Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro;

f) Lei n.º 17/86, de 14 de Junho.

Art. 2.º A legislação a estabelecer pelo Governo nos termos do artigo anterior assentará nos seguintes princípios fundamentais:

1) Relativamente ao trabalho de menores, assegurar-lhes um equilibrado desenvolvimento físico, mental e moral, salvaguardar a sua segurança e saúde e assegurar-lhes a educação escolar, a formação profissional e a protecção social, pela via das seguintes medidas:

a) Definição da responsabilidade das entidades empregadoras quanto às condições de trabalho adequadas aos menores, prevenindo os riscos para a sua segurança, saúde e educação, quanto à formação profissional e quanto à inscrição no respectivo regime de segurança social;

b) Fixação da idade mínima de admissão ao trabalho em 15 anos, logo a partir da entrada em vigor do diploma, e em 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 aplicada;

c) Admissibilidade da prestação de trabalhos a caracterizar como leves por menores entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória;

d) Admissibilidade da prestação de trabalho por menores com a idade mínima de admissão mas sem a escolaridade obrigatória, exigindo-se, cumulativamente: a frequência de estabelecimento de ensino regular ou especial ou inclusão em programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatória; a compatibilidade do horário de trabalho com a assiduidade escolar ou com a participação nos programas de formação; a autorização escrita dos representantes legais;

e) Estabelecimento da obrigação de submissão dos menores a exames médicos, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses, nos casos em que não se encontre já fixada a obrigação de exame médico prévio à admissão ou em prazo mais reduzido;

f) Estabelecimento da proibição ou condicionamento de certos trabalhos aos menores e da regulamentação em diploma específico da participação de menores em espectáculos e actividades artísticas;

g) Estabelecimento da proibição de os menores prestarem trabalho suplementar;

h) Exclusão da aplicação do regime a estabelecer e, especificamente, das regras sobre idade mínima de admissão nas seguintes situações: 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 entidade competente; à actividade desenvolvida nas empresas, quando executada de acordo com as prescrições da autoridade competente e integrada em ensino ou formação profissional ministrados sob a responsabilidade de uma escola ou de uma instituição qualificada de formação profissional ou integrada em programa específico de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou em 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;

i) Atribuição do direito especial a licença sem retribuição para frequência de programas de formação profissional que confiram grau de equivalência escolar, salvo se ocorrer prejuízo grave para a empresa; do direito à passagem ao regime de trabalho a tempo parcial para conclusão da escolaridade obrigatória, prevendo-se, neste último caso, a atribuição de uma bolsa compensatória de perda parcial da remuneração em situações de carência do agregado familiar;

j) Definição dos requisitos de validade dos contratos de trabalho com menores, diferenciando o regime, consoante tenham completado ou não 16 anos de idade;

l) Estabelecimento de um regime punitivo adequado relativamente a infracções praticadas pela entidade empregadora, que tenha em conta a importância social da norma violada;

m) Previsão, nos casos de violação das normas sobre idade mínima de admissão, de emprego de menores sem a escolaridade obrigatória fora das situações legalmente previstas, da aplicação da sanção acessória de interdição da celebração de certos contratos e da candidatura a apoios dos fundos comunitários;

2) Relativamente às férias, visa-se reforçar a garantia do gozo efectivo das mesmas e contribuir para uma maior eficácia da organização do trabalho, pela via das seguintes medidas:

a) Fixação do período anual de férias em 22 dias úteis;

b) Condicionar à prestação de um período mínimo de serviço efectivo o direito a férias no próprio ano da admissão, quando esta ocorra no 1.º semestre; o direito a férias no ano subsequente ao da admissão, quando esta ocorra no 2.º semestre do ano civil; o gozo das férias após a cessação de um impedimento prolongado;

c) Admissibilidade do encerramento, total ou parcial, das empresas ou estabelecimentos para férias durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro ou por tempo inferior e fora deste período quando estipulado em convenção colectiva ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer caso, do gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito, conferindo-se-lhe, no entanto, a faculdade de optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, desde que assegurado 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;

d) Possibilidade de alteração do período de férias nos casos de doença ou outros em que o trabalhador esteja impedido, por facto que não lhe seja imputável, de as gozar na data anteriormente prevista, conferindo-se à entidade empregadora o poder de fazer nova marcação do período de férias não gozado, sem sujeição, neste caso, ao período entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

e) Possibilitar que os períodos de férias mais pretendidos sejam rateados entre os trabalhadores interessados e salvaguardar que, em determinadas condições, os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento e pessoas em condições análogas gozem férias no mesmo período;

f) Possibilidade de, nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora determinar que o seu gozo seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato;

3) Relativamente ao regime de trabalho em comissão de serviço, visa-se assegurar, para funções que pressuponham uma especial relação de confiança, soluções adequadas à salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência em que assenta tal confiança, pela via das seguintes medidas:

a) Admissibilidade do exercício, em regime de comissão de serviço, de cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, das funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e a outras previstas em convenção colectiva, quer por trabalhadores da empresa, quer por trabalhadores admitidos do exterior, dando-se preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores da empresa;

b) Redução a escrito do acordo na parte relativa à especificidade do regime da comissão de serviço;
c) Possibilidade de qualquer das partes fazer cessar a todo o tempo a comissão de serviço;
d) Fixação de um regime legal mínimo e, nesse sentido, supletivo quanto às seguintes matérias:

Prazo de aviso prévio para a cessação da comissão de serviço;
Assegurar ao trabalhador, em caso de cessação da comissão de serviço, o direito à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confiram direito a categoria ou nível remuneratório previsto em convenção colectiva de trabalho aplicável, ou ainda à que entretanto tenha sido promovido ou, quando tenha 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;
Assegurar ao trabalhador o direito à rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;
Assegurar ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso de rescisão ou quando tenha sido convencionada a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço, salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte a cessação do contrato de trabalho;

e) Previsão de aplicação do regime geral do contrato individual de trabalho em tudo o que não estiver expressamente previsto no diploma;

4) Relativamente ao período experimental, visa-se proporcionar uma apreciação mais objectiva da aptidão do trabalhador em função da sua qualificação, pela via das seguintes medidas:

a) Fixação da duração do período experimental em 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, em 90 dias, em 180 dias em relação a cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança e em 240 dias em relação a pessoal de direcção e quadros superiores;
b) Possibilidade de redução dos prazos atrás referidos por convenção colectiva de trabalho ou contrato individual de trabalho;

5) Relativamente ao regime de duração do tempo de trabalho, visa-se incentivar o desenvolvimento simultâneo da redução e da adaptação do tempo de trabalho através do recurso a mecanismos que assegurem eficácia em termos de organização e favoreçam uma progressiva redução do tempo de trabalho, pela via das seguintes medidas:

a) Possibilidade de, por convenção colectiva de trabalho, a duração normal de trabalho ser definida em termos médios e de, neste caso, o período normal de trabalho diário ser aumentado até ao limite de duas horas sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;
b) Estabelecimento da duração média do período normal de trabalho prevista na alínea anterior por referência a períodos de três meses, salvo se outros forem fixados por convenção colectiva;
c) Possibilidade de, 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 ser aumentado até ao limite de duas horas;
d) Alargamento da possibilidade de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores encarregados da execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e a trabalhadores cuja actividade regular se exerça fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia;
e) Possibilitar o desenvolvimento de regimes de laboração e de organização do trabalho que se mostrem necessários ao melhor aproveitamento da capacidade produtiva das empresas, nomeadamente pelo alargamento da dispensa, em determinadas condições, da suspensão de laboração de um dia completo por semana e pela adaptabilidade do regime de descanso semanal em caso de laboração contínua e de trabalho por turnos de trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos;
f) Extensão aos trabalhadores que exerçam actividade em exposições e feiras da possibilidade de o dia de descanso semanal não coincidir com o domingo;
g) Possibilidade de o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida ou diferenciada nos termos a definir por convenção colectiva;
h) Elevação do limite anual de prestação de trabalho suplementar para 200 horas;
i) Alargamento para 90 dias do prazo para o gozo do descanso compensatório pelo trabalho suplementar prestado em dia que não seja de descanso obrigatório;

j) Possibilidade de o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

6) Relativamente à cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador nos casos em que forem introduzidas modificações tecnológicas no seu posto de trabalho, visa-se acautelar a eficácia da reestruturação das empresas como instrumento essencial de competitividade no mercado e, nessa medida, de segurança do emprego dos respectivos trabalhadores, bem como proteger a posição do trabalhador, garantindo-lhe, nomeadamente, prévia formação profissional e um período de adaptação suficiente no posto de trabalho, pela via das seguintes medidas:

a) Admissibilidade da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador quando se verifiquem reduções reiteradas de produtividade ou de qualidade, avarias reiteradas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador ou dos restantes trabalhadores ou de terceiros ou não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites no caso de cargos de complexidade técnica ou de direcção e qualquer destas situações seja determinada pelo modo de exercício de funções e torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

b) Condicionar a possibilidade de cessação do contrato de trabalho à verificação cumulativa dos seguintes factos: modificações introduzidas no posto de trabalho há menos de seis meses resultantes de novos processos o de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia; ter sido ministrada formação profissional adequada às modificações tecnológicas introduzidas; ter sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período suficiente de adaptação; a situação de inadaptação não ter sido determinada pela falta de condições de higiene e segurança no trabalho imputável à entidade empregadora; ter sido posta à disposição do trabalhador a compensação devida; a entidade empregadora não disponha de outro posto de trabalho compatível com a qualificação profissional do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho;

c) Tratando-se da situação prevista na parte final da alínea *a*) relativa a cargos de complexidade técnica ou de direcção, a possibilidade de cessação do contrato de trabalho fica condicionada a que tenha sido posta à disposição do trabalhador a compensação devida e a que a inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de higiene e segurança no trabalho imputável à entidade empregadora;

d) Estabelecimento da obrigatoriedade de comunicação ao trabalhador e à estrutura representativa dos trabalhadores da necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho, a qual deverá conter a indicação dos motivos invocados, das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado e, sendo caso disso, da inexistência de outro posto de trabalho compatível com a qualificação profissional do trabalhador, assegurando-se a intervenção da estrutura representativa dos trabalhadores na apreciação dos motivos invocados para a cessação do contrato, bem como o direito de oposição do trabalhador;

e) Exigência de decisão escrita fundamentada da cessação do contrato de trabalho, da qual conste o respectivo motivo, a confirmação dos requisitos exigidos e a data da cessação do contrato;

f) Garantir aos trabalhadores os direitos a aviso prévio para a cessação do contrato, a crédito de horas durante o aviso prévio, a uma compensação pecuniária proporcional à duração do contrato e a rescindir o contrato durante o prazo de pré-aviso sem perda do direito à compensação;

g) Previsão de que a ilicitude da cessação do contrato de trabalho só pode ser declarada em tribunal em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade, determinando-se os vícios que a podem gerar, o carácter urgente das acções em que estejam em causa representantes dos trabalhadores, o ónus da prova a cargo da entidade empregadora e as consequências da ilicitude;

h) Instituição da providência cautelar de suspensão da cessação do contrato;

i) Manutenção do nível de emprego permanente da entidade empregadora;

j) Informação e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores quanto às modificações nos postos de trabalho decorrentes de reestruturação ou alterações tecnológicas;

l) Estabelecimento de um adequado regime punitivo relativo às infracções ao regime praticadas pela entidade empregadora que tenha em conta a importância social da regra violada e a qualidade do trabalhador relativamente ao qual se verifique a infracção;

7) Atribuição de competência ao juiz de trabalho para, em acções cíveis que perante si corram, aplicar as penas de multa previstas para as infracções apuradas;

8) Reduzir para 30 dias o período da mora no pagamento da retribuição, qualquer que seja o seu montante, para efeitos de rescisão com

justa causa ou suspensão do contrato de trabalho pelo trabalhador, admitindo-se a antecipação do exercício destes direitos quando a entidade empregadora declare não ser previsível o pagamento, dentro daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

Art. 3.º A presente autorização legislativa tem a duração de 90 dias.

Aprovada em 12 de Junho de 1991.

O Presidente da Assembleia da República, *Vítor Pereira Crespo.*

Promulgada em 15 de Julho de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendada em 17 de Julho de 1991.

Pelo Primeiro-Ministro, *Joaquim Fernando Nogueira.*

Lei n.º 43/91

de 27 de Julho

Lei Quadro do Planeamento

A Assembleia da República decreta, nos termos dos artigos 164.º, alínea *d*), 168.º, n.º 1, alínea *m*), e 169.º, n.º 3, da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei regula a organização e o funcionamento do sistema de planeamento.

Artigo 2.º

Estrutura do planeamento nacional

1 — Integram a estrutura do planeamento nacional as grandes opções dos planos, a aprovar pela Assembleia da República, os planos anuais e os planos de médio prazo.

2 — As grandes opções dos planos devem fundamentar a orientação estratégica da política de desenvolvimento económico e social.

3 — Os planos de desenvolvimento económico e social de médio prazo reflectem a estratégia de desenvolvimento económico e social definida pelo Governo, tanto a nível global como sectorial e regional, no período de cada legislatura.

4 — Os planos anuais enunciam as medidas de política económica e social a concretizar pelo Governo no ano a que respeitam, com a sua expressão sectorial e regional, bem como a programação da sua execução financeira, prevista no Orçamento do Estado.

5 — A lei das grandes opções correspondentes a cada plano é acompanhada de um relatório fundamentado em estudos preparatórios e define as opções globais e sectoriais.

Artigo 3.º

Objectivo dos planos

Constituem objectivos dos planos, no quadro macroeconómico definido pelo Governo, promover o crescimento económico, o desenvolvimento harmonioso de sectores e regiões, a justa repartição individual e regional do produto nacional e, ainda, assegurar a coordenação entre a política económica e as políticas:

a) De reforço e aprofundamento da identidade nacional;
b) De educação e cultura;
c) Social;
d) De ordenamento do território;
e) De ambiente e recursos naturais;
f) De qualidade de vida.

Artigo 4.º

Princípios de elaboração dos planos

A elaboração dos plano rege-se, nomeadamente, pelos seguintes princípios:

a) Vinculação dos planos ao programa do Governo e às orientações de política de desenvolvimento económico e social estabelecidas pelo Governo;
b) Precedência da definição por lei das grandes opções relativas a cada plano;
c) Coordenação dos planos anuais e do Orçamento do Estado dos instrumentos comunitários;
d) Articulação dos planos anuais com os planos de desenvolvimento económico e social de médio prazo;
e) Disciplina orçamental e da compatibilização com os objectivos macroeconómicos;
f) Supletividade de intervenção do Estado face ao livre funcionamento da iniciativa privada e de mercados abertos e concorrenciais;
g) Participação social, nos termos da presente lei.

Artigo 5.º

Princípios relativos à execução dos planos

A execução dos planos rege-se pelos seguintes princípios:

a) Compatibilização com o Orçamento do Estado e com todos os instrumentos de planeamento nacional vigentes;
b) Execução descentralizada, a nível regional e sectorial, da execução dos planos;
c) Coordenação da execução dos planos.