

## MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

### Decreto-Lei n.º 409/71

de 27 de Setembro

1. A regulamentação legal da duração do trabalho começou entre nós com a Lei de 23 de Março de 1891, que fixou o período de trabalho de oito horas para os manipuladores de tabacos. O Decreto de 14 de Abril de 1891 estabeleceu os limites do período normal de trabalho dos menores nos estabelecimentos industriais. O Decreto de 3 de Agosto de 1907 impôs a concessão de descanso semanal para todas as classes trabalhadoras.

Depois da proclamação da República avolumaram-se as reivindicações operárias no sentido da adopção obrigatória do horário de trabalho, que vieram a ser satisfeitas, embora só parcialmente, pelas Leis n.ºs 295 e 296, de 22 de Janeiro de 1915. O passo seguinte foi dado pelo Decreto n.º 5516, de 7 de Maio de 1919, que fixou os limites máximos do período do trabalho para a generalidade do comércio e indústria. Esses limites máximos eram de oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana, com excepção dos relativos aos empregados de estabelecimentos de crédito de câmbios e de escritórios, que já tinham, desde a publicação da Lei n.º 295, um período normal de trabalho de sete horas por dia. O Decreto n.º 5516 foi regulamentado pelo Decreto n.º 10 782, de 20 de Maio de 1925, e os dois diplomas conservaram-se em vigor até à publicação do Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934.

O Decreto n.º 15 361, de 3 de Abril de 1928, aprovou, para ratificação, a Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (O. I. T.) em 1919.

O Decreto n.º 22 500, de 10 de Maio de 1933, estabeleceu o regime do horário de trabalho para as indústrias de transportes de pessoas ou de mercadorias por estrada, via férrea ou via de água, marítima ou interior.

Foi só, no entanto, a partir da publicação do Decreto-Lei n.º 24 402 que se mostrou possível assegurar o cumprimento efectivo das disposições legais relativas à duração do trabalho. A criação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (I. N. T. P.), em 23 de Setembro de 1933, tinha vindo possibilitar a execução e a fiscalização das leis sociais. Mercê da actuação do I. N. T. P., o regime legal da duração do trabalho tornou-se, portanto, uma realidade.

2. Embora o Decreto-Lei n.º 24 402 tenha sofrido algumas alterações em 1936 e em 1960, o certo é que estas alterações não afectaram os aspectos fundamentais do regime nele estabelecido.

O Decreto-Lei n.º 24 402 encontra-se assim em vigor desde 1934, e esta longa vigência, num domínio que tem conhecido sérias exigências de inovação, leva manifestamente a reconhecer a necessidade de proceder à sua revisão.

O regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, pressupõe também a formulação de uma nova disciplina do regime jurídico da duração do trabalho.

3. Com vista à elaboração desta disciplina, o Governo submeteu, em Outubro do ano findo, à aprovação da Câ-

mara Corporativa, nos termos do artigo 105.º da Constituição, o projecto de decreto-lei n.º 5/X sobre a duração do trabalho prestado por força de contrato de trabalho.

A Câmara Corporativa emitiu sobre o referido projecto de decreto-lei o seu parecer n.º 26/X, que constitui um estudo a todos os títulos notável sobre o problema da regulamentação legal da duração do trabalho e que vem enriquecer apreciavelmente a nossa escassa bibliografia sobre o assunto.

4. O presente diploma procura tomar em consideração os aperfeiçoamentos introduzidos pela Câmara Corporativa no articulado do projecto, ainda que nalguns pontos se tenha julgado conveniente manter contra o parecer da Câmara o articulado contido no projecto ou, inclusivamente, se tenham adoptado novas soluções.

O facto de a Câmara Corporativa, reconhecendo a oportunidade da publicação de um novo diploma que definisse o regime jurídico da duração do trabalho, ter aceite não só os princípios orientadores e a economia geral do projecto, mas também a maior parte do seu texto, torna obviamente secundárias as divergências entre a redacção sugerida pela Câmara Corporativa e a redacção adoptada no presente diploma.

5. Além do parecer da Câmara Corporativa, tomou-se também em consideração as observações feitas ao projecto pelo Bureau International du Travail, que levaram a modificar a redacção dos artigos 11.º e 12.º do mesmo projecto, correspondentes aos artigos 13.º e 14.º do presente diploma.

6. O novo regime jurídico da duração do trabalho pretende promover uma transformação sensível das linhas gerais que enformavam o regime estabelecido no Decreto-Lei n.º 24 402. Em vez, porém, de se impor, directa e imediatamente, essa transformação, espera-se que ela resulte gradual e progressivamente dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, de maneira a não trazer perturbações à economia nacional e a oferecer todas as garantias de uma realística adaptação de cada sector ou de cada ramo de actividade.

É esta solução, na medida em que depende muito especialmente das convenções colectivas de trabalho, a que se mostra mais conforme com o espírito do Estatuto do Trabalho Nacional.

Tem-se, no entanto, consciência de que não basta estabelecer bases legais suficientemente amplas que assegurem às entidades patronais e aos trabalhadores a possibilidade de adoptarem as inovações que em cada caso considerem convenientes. O regime da duração do trabalho não pode nem deve depender inteiramente dos resultados das negociações entre as partes interessadas, pois que ele importa, e de maneira decisiva, para o desenvolvimento económico e social do País. Daí que no presente diploma se tenham estabelecido preceitos de carácter imperativo, ainda que estes preceitos não estejam, na sua maioria, formulados em termos demasiado rígidos.

7. A primeira das alterações introduzidas no sistema anterior diz respeito ao campo de aplicação do próprio regime da duração do trabalho.

Pelo Decreto-Lei n.º 24 402 só estavam sujeitos a horário de trabalho os estabelecimentos comerciais e industriais, embora o Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960, tivesse autorizado a extensão das disposições sobre horários de trabalho a outras entidades.

Julga-se que se deve aproveitar esta oportunidade para fazer coincidir totalmente o campo de aplicação da disciplina legal do contrato individual de trabalho com o campo de aplicação do regime legal da duração do trabalho, até porque tal coincidência é pressuposta pelo próprio regime jurídico do contrato individual de trabalho.

De acordo com a sugestão apresentada pela Câmara Corporativa, excluem-se no entanto do regime definido no presente diploma as empresas públicas cujo pessoal, nos termos do respectivo estatuto legal, esteja sujeito a regime jurídico especialmente regulado de acordo com as funções da empresa.

Como inovações em relação ao projecto, estabelece-se que o regime de duração do trabalho dos empregados das instituições de previdência e dos organismos corporativos deve constar de estatuto especial aprovado pelo Ministro das Corporações e Previdência Social e exclui-se do regime jurídico contido no presente diploma o trabalho prestado por efeito de contrato de serviço doméstico.

**8.** Estabelecem-se como limites máximos dos períodos normais de trabalho oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana e mantêm-se os limites dos períodos de trabalho dos empregados de escritório em sete horas por dia e quarenta e duas horas por semana.

Os limites máximos dos períodos diários podem ser ultrapassados quando se adopte o regime das chamadas «semana inglesa» e «semana americana», que passa a ser expressamente reconhecido pela lei.

Admite-se, como excepção, que os limites máximos fixados na lei sejam excedidos nas actividades sem fins lucrativos ou estreitamente ligados ao interesse público, mas apenas na medida em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu pessoal aos limites legais de duração do trabalho.

Impõe-se, no entanto, no caso de actividades estreitamente ligadas ao interesse público que possam classificar-se como industriais, que não seja ultrapassada a média de quarenta e oito horas por semana ao fim de um determinado número de semanas, conforme se estabelece no artigo 5.º da Convenção n.º 1 da Organização Internacional do Trabalho.

Previnem-se também os casos especiais das pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

**9.** A exigência da redução da duração do trabalho tem sido uma das preocupações sociais mais salientes dos últimos anos.

Em 1962, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou a Recomendação n.º 116, em que se preconizou a redução progressiva da duração normal do trabalho, de modo a fixar essa redução em quarenta horas por semana, sem diminuição do salário.

Considera-se desejável iniciar entre nós uma política de redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, como uma forma de garantir aos trabalhadores oportunidades de realização pessoal e familiar e o meio de os fazer beneficiar dos progressos da técnica.

Não se afigura, no entanto, conveniente impor, em termos genéricos, essa redução. Pensa-se que será preferível que ela seja estabelecida por decreto regulamentar e por via de regulamentação colectiva de trabalho, ficando naturalmente dependente da produtividade das actividades.

Os princípios adoptados a este respeito pelo diploma estão de harmonia com as orientações internacionais mais recentes, embora deliberadamente se não tenham

estabelecido com rigidez os objectivos a atingir em matéria de redução do período normal de trabalho.

**10.** Reafirma-se o princípio da interrupção do período de trabalho diário, nos termos consagrados pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 24 402.

Reconhece-se, porém, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho a faculdade de aumentarem a duração do intervalo de descanso imposto pela lei e de estabelecerem a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos. Em contrapartida, o I. N. T. P. pode autorizar a redução ou a própria dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

**11.** No projecto submetido à consulta da Câmara Corporativa admitiu-se que a isenção do horário de trabalho tivesse como fundamento o exercício de funções ou cargos incompatíveis com a subordinação do período de trabalho a um regime de duração normal. Como a Câmara Corporativa reconheceu, esta atitude tinha a vantagem de ir ao fundo do problema e de pôr o acento tónico na circunstância única que justificaria a isenção.

As dificuldades de ordem prática que se podem levantar à adopção de uma solução teóricamente perfeita aconselham o regresso à fórmula utilizada no Decreto-Lei n.º 24 402 («cargos de confiança, de direcção ou de fiscalização») e que tem, aliás, o seu fundamento na terminologia da Convenção n.º 1 da Organização Internacional do Trabalho.

No regime de isenção de horário de trabalho procurou-se dar execução ao que nesta matéria se prescreveu no regime jurídico do contrato individual de trabalho.

**12.** O presente diploma obedece à intenção de facilitar a prestação do trabalho extraordinário, pelo que se dispensa, em princípio e a título experimental, a sua sujeição a autorização prévia. Procura-se, no entanto, obviar aos inconvenientes que resultam da prestação do trabalho extraordinário, fixando-se, pela primeira vez, o número máximo de horas que cada trabalhador pode prestar. Aceitou-se o máximo anual sugerido pela Câmara Corporativa.

O trabalho extraordinário passa a ser retribuído com um aumento correspondente a 25 por cento da retribuição normal para a primeira hora e a 50 por cento para as horas subsequentes.

**13.** O nosso regime de duração do trabalho está nitidamente enquadrado, desde a publicação do Decreto n.º 5516, pelo regime de horário de funcionamento das actividades exercidas pelas entidades patronais.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 24 402, têm estado legalmente sujeitos a limites os horários de funcionamento dos estabelecimentos industriais, os escritórios e os estabelecimentos de venda ao público. O horário de funcionamento dos estabelecimentos de venda ao público, a que a lei chama «período de abertura», é determinado pelas câmaras municipais e sujeito à aprovação do I. N. T. P.

No presente diploma procura-se autonomizar conceitualmente o período de funcionamento, fazendo-se, de harmonia com a linguagem já adoptada pela lei, a distinção entre «período de abertura» e «período de laboração», para designar, respectivamente, o período de funcionamento dos estabelecimentos de venda ao público e o período de funcionamento dos estabelecimentos industriais. Reafirma-se a competência das câmaras municipais

para a fixação dos períodos de abertura, definindo-se os critérios a que essa fixação deve obedecer. Delimita-se o período normal de laboração dos estabelecimentos industriais, mas admitem-se, com largueza, as excepções que se mostrarem necessárias ou convenientes. Em contrapartida, deixa-se de fixar as horas normais de começo e de encerramento dos trabalhos de escritório.

Admite-se que, por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social, se determine o ajustamento do período de abertura ao horário de trabalho que conste de instrumento de regulamentação colectiva, sempre que a fixação do horário de trabalho tenha reflexos directos no período de funcionamento em vigor e a capacidade económica do sector não possibilite a sua manutenção através da organização de turnos do pessoal ou outra fórmula equivalente.

**14.** Outras inovações relevantes dizem respeito à organização de turnos e ao trabalho nocturno.

Estabelece-se que os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores e que a duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais fixados de harmonia com o disposto no presente diploma. Este último princípio estava já contido no Decreto-Lei n.º 24 402, mas a sua formulação não era porventura totalmente inequívoca.

Julga-se indispensável adoptar um conceito legal de trabalho nocturno, mas aceita-se que, dentro de certos limites, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho definam os períodos que devam ser considerados como de trabalho nocturno.

Pressupõe-se que o trabalho prestado durante a noite seja mais penoso do que o trabalho diurno, embora o grau dessa penosidade seja variável, estabelecendo-se, consequentemente e nos termos sugeridos pela Câmara Corporativa, o princípio da sua retribuição especial.

Além disso, preceitua-se a obrigatoriedade de sujeição a exame médico prévio dos trabalhadores a incluir em turnos que prestem trabalho contínua ou alternadamente durante a noite nos estabelecimentos industriais e impõe-se a repetição anual dos exames médicos dos trabalhadores incluídos em turnos de trabalho nocturno.

Deixa-se, no entanto, de fazer qualquer referência à regularidade e à periodicidade dos turnos, atribuindo-se, portanto, às empresas liberdade para organizar os turnos pela forma que lhes parecer mais conveniente, sem prejuízo dos interesses e das preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Em matéria de trabalho nocturno das mulheres e dos menores na indústria tiveram-se em conta as convenções da O. I. T. ratificadas por Portugal.

**15.** No que respeita aos prolongamentos dos descansos semanais — semana inglesa ou semana americana —, entende-se que eles podem ser concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, sempre que o aumento da produtividade o consinta e não haja inconvenientes de ordem económica ou social. Estabelece-se um condicionamento especial para a concessão de descansos complementares em relação às actividades que sejam consideradas prioritárias para o consumo.

Afigura-se conveniente impor o encerramento de todos os estabelecimentos de uma actividade de venda ao público, ainda que não tenham pessoal ao seu serviço, quando se concedam descansos semanais complementares nos meses de Julho, Agosto e Setembro que sejam comuns a todo o pessoal dessa actividade — prevendo-se

nestes casos a imposição de uma escala de abertura em alternativa com a possibilidade de prolongamento do período de funcionamento num dos restantes dias da semana, por forma a assegurar a satisfação das necessidades do consumo público.

**16.** Procura-se dar começo de execução ao disposto no n.º 1 do artigo 120.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, prescrevendo-se que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devam conter normas sobre o regime de trabalho a tempo parcial das mulheres com responsabilidades familiares, alargando-se ainda tal regime aos trabalhadores com capacidade reduzida e aos que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

**17.** Adopta-se um novo sistema de sanções em que, tomando-se em consideração o parecer da Câmara Corporativa, se procura satisfazer as exigências de justiça e garantir o cumprimento do regime definido no presente diploma.

Nestes termos, ouvida a Câmara Corporativa:

Usando da faculdade conferida pela 1.ª parte do n.º 2.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

## CAPÍTULO I

### Âmbito de aplicação do diploma

#### ARTIGO 1.º

##### (Duração do trabalho para efeito do contrato de trabalho)

1. A duração do trabalho prestado por efeito do contrato de trabalho está sujeita ao regime estabelecido no presente diploma.

2. O regime definido no presente diploma é aplicável ao trabalho prestado às empresas concessionárias de serviço público e às empresas públicas, com as adaptações que nele vierem a ser introduzidas por decretos regulamentares, referendados pelo Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos Ministros competentes, mas não abrange as empresas públicas cujo pessoal, nos termos do respectivo estatuto legal, estiver sujeito a regime jurídico próprio.

3. A aplicação aos contratos de trabalho portuário do regime jurídico contido no presente diploma deverá sofrer a adaptação exigida pelas características desses contratos que estiver fixada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### ARTIGO 2.º

##### (Trabalho rural)

O regime de duração do trabalho estabelecido no presente diploma poderá ser tornado extensivo, por decreto regulamentar, no todo ou em parte, e com as adaptações exigidas pela sua natureza, ao trabalho rural.

#### ARTIGO 3.º

##### (Regimes especiais)

1. O regime de duração do trabalho a bordo será definido por legislação especial.

2. O regime de duração do trabalho prestado por efeito de contratos de trabalho celebrados entre instituições de previdência ou organismos corporativos e os respectivos empregados será o que constar de estatuto especial aprovado pelo Ministro das Corporações e Previdência Social.

## ARTIGO 4.º

**(Serviço doméstico)**

O regime jurídico contido no presente diploma não é aplicável ao trabalho prestado por efeito de contrato de serviço doméstico.

## CAPÍTULO II

**Período normal de trabalho**

## ARTIGO 5.º

**(Limites máximos dos períodos normais de trabalho)**

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

2. O período normal de trabalho dos empregados de escritório não pode ser superior a sete horas por dia e a quarenta e duas horas por semana.

3. Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o turno do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

4. O período normal de trabalho diário poderá, porém, ser superior aos limites fixados nos n.ºs 1 e 2 quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do dia de descanso semanal prescrito pela lei.

5. Nos casos referidos no número anterior, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a uma hora.

6. O limite fixado no número anterior poderá ser elevado para duas horas sempre que tenha sido conferida a possibilidade de prolongar o período de funcionamento, nos termos do n.º 2 do artigo 40.º

## ARTIGO 6.º

**(Excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho)**

1. Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo anterior só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos por disposição legal, salvo o disposto no número seguinte.

2. O acréscimo dos limites referidos no número anterior poderá ser determinado em decreto regulamentar ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

- a) Em relação ao pessoal que preste serviço em actividades sem fins lucrativos ou estreitamente ligadas ao interesse público, desde que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites;
- b) Em relação às pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

3. Sempre que as actividades referidas na alínea a) do número anterior tenham carácter industrial, o período normal de trabalho será fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta e oito horas por semana ao fim do número de semanas estabelecido no respectivo decreto regulamentar ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## ARTIGO 7.º

**(Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho)**

1. Sempre que o aumento da produtividade das actividades o consinta e não haja inconvenientes de ordem económica ou social, devem ser reduzidos os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos no presente diploma.

2. Na redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho prevista no número anterior, deve dar-se prioridade às actividades e às profissões que impliquem maior fadiga física ou intelectual ou que comportem riscos para a saúde dos trabalhadores.

## ARTIGO 8.º

**(Fontes da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho)**

1. A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por decreto regulamentar ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2. Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar prejuízo para a situação económica dos trabalhadores, nem qualquer alteração das condições de trabalho que lhes seja desfavorável.

## ARTIGO 9.º

**(Limites máximos dos períodos normais de trabalho de menores)**

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho deverão reduzir, sempre que possível, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos menores de 18 anos.

## ARTIGO 10.º

**(Intervalos de descanso)**

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva poderão estabelecer uma duração superior para o intervalo referido no número anterior, bem assim como impor a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.

3. O Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (I. N. T. P.) poderá, mediante requerimento das entidades patronais, autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

4. A autorização prevista no número anterior também poderá ser concedida apenas em relação a determinadas épocas do ano.

## CAPÍTULO III

**Horário de trabalho**

## ARTIGO 11.º

**(Fixação do horário de trabalho)**

1. Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2. Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal

de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

3. Os órgãos de colaboração constituídos nas empresas para apreciar os problemas directamente relacionados com os interesses dos trabalhadores deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

## ARTIGO 12.º

**(Critérios especiais de organização dos horários de trabalho)**

1. Na organização dos horários de trabalho, as entidades patronais deverão facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2. As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

## ARTIGO 13.º

**(Isenção de horário de trabalho)**

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2. Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao I. N. T. P., serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

## ARTIGO 14.º

**(Condições da isenção de horário de trabalho)**

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho fixarão as retribuições mínimas a que, no caso de serem isentos, terão direito os trabalhadores por eles abrangidos.

2. Na falta de disposições incluídas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3. Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

## ARTIGO 15.º

**(Efeitos da isenção de horário de trabalho)**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social ou pelos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO IV

**Trabalho extraordinário**

## ARTIGO 16.º

**(Noção de trabalho extraordinário)**

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

## ARTIGO 17.º

**(Trabalho não compreendido na noção de trabalho extraordinário)**

1. Não se considera trabalho extraordinário:

- a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um domingo ou um feriado, quando essas suspensões tenham sido solicitadas às entidades patronais pelos trabalhadores.

2. Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, as entidades patronais só poderão compensar as suspensões de actividade depois de terem comunicado ao I. N. T. P. as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

## ARTIGO 18.º

**(Dispensa da prestação de trabalho extraordinário)**

O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

## ARTIGO 19.º

**(Número máximo de horas de trabalho extraordinário)**

1. Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até o máximo de duzentas e quarenta horas por ano.

2. Estes limites podem ser ultrapassados:

- a) Quando haja redução equivalente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Quando se verificarem as circunstâncias previstas na alínea b) do n.º 2 do artigo 16.º;
- c) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia do I. N. T. P.

## ARTIGO 20.º

**(Condições de prestação do trabalho extraordinário)**

1. As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

2. A autorização para a realização de trabalho extraordinário, quando exigida, envolve a obrigatoriedade do pagamento aos trabalhadores por ela abrangidos de todas as horas autorizadas, a menos que a sua não utilização seja comunicada ao I. N. T. P. por escrito e no mesmo dia ou no dia seguinte.

3. O registo de horas de trabalho extraordinário referido no n.º 1 será organizado nos termos a fixar em despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social.

## ARTIGO 21.º

**(Trabalho extraordinário de menores)**

O trabalho extraordinário de menores de 18 anos depende de autorização prévia do I. N. T. P., que só poderá ser concedida quando esse trabalho for absolutamente imprescindível para a realização das tarefas que motivem o pedido formulado pelas entidades patronais e não prejudicar as actividades escolares dos menores.

## ARTIGO 22.º

**(Remuneração do trabalho extraordinário)**

1. A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com um aumento correspondente a 25 por cento da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50 por cento.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer aumentos superiores em função do número de horas de trabalho extraordinário.

## CAPÍTULO V

**Períodos de funcionamento**

## ARTIGO 23.º

**(Período de funcionamento e horário de trabalho)**

1. As entidades patronais legalmente sujeitas a regime de período de funcionamento deverão respeitar esse regime na organização dos horários de trabalho para o pessoal ao seu serviço.

2. Entende-se por «período de funcionamento» o período diário durante o qual os estabelecimentos podem exercer a sua actividade.

## ARTIGO 24.º

**(Período de abertura)**

1. O período de funcionamento dos estabelecimentos de venda ao público denomina-se «período de abertura».

2. Os períodos de abertura são fixados pelas câmaras municipais, depois de ouvidos os organismos corporativos interessados, bem como os órgãos locais de turismo, quando se trate de estabelecimentos situados em zonas ou regiões de turismo, e estão sujeitos a aprovação do I. N. T. P.

3. O Ministro das Corporações e Previdência Social poderá determinar, por despacho, o ajustamento do período de abertura ao horário de trabalho que constar de instrumentos de regulamentação colectiva, sempre que a fixação deste tenha reflexos directos no período de funcionamento em vigor e a capacidade económica do sector não possibilite a sua manutenção através da organização de turnos de pessoal ou outra fórmula adequada.

4. A emissão do despacho referido no número anterior será precedida de audiência da Secretaria de Estado do Comércio, da Secretaria de Estado da Informação e Turismo quando se trate de estabelecimentos de venda ao público situados em zonas ou regiões de turismo, bem como das corporações e das câmaras municipais interessadas.

## ARTIGO 25.º

**(Critérios de fixação dos períodos de abertura)**

A fixação dos períodos de abertura deverá ter em atenção os interesses do público, admitindo-se que esses períodos de abertura sejam diferentes conforme os ramos de comércio e as épocas do ano.

## ARTIGO 26.º

**(Período de laboração)**

1. O período de funcionamento dos estabelecimentos industriais denomina-se «período de laboração».

2. O período de laboração será fixado normalmente entre as sete e as vinte horas.

3. A determinação das actividades industriais autorizadas a laborar continuamente será feita em despacho conjunto do Ministro das Corporações e Previdência Social e dos Ministros interessados.

4. Cabe ao Ministro das Corporações e Previdência Social, depois de ouvidas as entidades oficiais competentes, autorizar períodos de laboração com amplitude superior à dos limites definidos no n.º 2, quando os estabelecimentos industriais delas careçam, permanente ou temporariamente, por razões de ordem económica ou técnica.

## ARTIGO 27.º

**(Organização de turnos)**

1. Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto no presente diploma.

4. O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

## ARTIGO 28.º

**(Formalidades da organização de turnos)**

1. Os horários de trabalho com turnos estão sujeitos à aprovação do I. N. T. P.

2. As empresas que utilizem trabalho por turnos deverão ter registo separado do pessoal incluído em cada turno.

## CAPÍTULO VI

**Trabalho nocturno**

## ARTIGO 29.º

**(Noção de trabalho nocturno)**

1. Para efeito do presente diploma, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva podem, porém, estabelecer regimes de duração de trabalho, considerando como nocturno o trabalho prestado em períodos de onze horas consecutivas, desde que estas abranjam, pelo menos, sete horas consecutivas compreendidas entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3. Os períodos de onze horas consecutivas referidas no número anterior só poderão ter início a partir das vinte e três horas, quando isso for estipulado em convenção colectiva ou acta de conciliação.

## ARTIGO 30.º

**(Retribuição do trabalho nocturno)**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

## ARTIGO 31.º

**(Trabalho nocturno das mulheres)**

1. O trabalho nocturno das mulheres, nos estabelecimentos industriais, só pode ser autorizado:

- a) Quando se verifiquem casos de força maior que obstem ao funcionamento normal dos estabelecimentos;
- b) Quando as matérias em laboração sejam susceptíveis de rápida alteração e o trabalho nocturno se mostre indispensável para evitar a sua perda.

2. As condições de autorização do trabalho nocturno das mulheres nos casos previstos na alínea b) do número anterior podem ser estabelecidas pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

3. As autorizações referidas no n.º 1 não são aplicáveis às mulheres durante a gravidez e até três meses após o parto.

## ARTIGO 32.º

**(Trabalhadoras não abrangidas pela proibição de trabalho nocturno)**

Não estão sujeitas às limitações impostas pelo artigo anterior:

- a) As mulheres que exerçam cargos de responsabilidade, quer de direcção, quer de carácter técnico;
- b) As mulheres que se ocupem de serviços de higiene ou bem-estar e que não prestem normalmente trabalho manual.

## ARTIGO 33.º

**(Trabalho nocturno de menores)**

1. Os menores de 16 anos não são autorizados a prestar trabalho nocturno em estabelecimentos industriais e só poderão ser ocupados em actividades que não tenham carácter industrial quando a prestação do trabalho nocturno seja indispensável para a formação profissional dos próprios menores.

2. Os menores com mais de 16 anos e menos de 18 só podem trabalhar durante a noite nos estabelecimentos industriais em casos de força maior que obstem ao funcionamento normal da actividade exercida pela entidade patronal ou na circunstância prevista na parte final do número anterior.

## ARTIGO 34.º

**(Exames médicos dos trabalhadores incluídos nos turnos da noite)**

1. Nos estabelecimentos industriais, os trabalhadores a incluir em turnos que prestem trabalho nocturno contínua ou alternadamente devem ser previamente submetidos a exame médico.

2. Os exames médicos dos trabalhadores incluídos em turnos de trabalho nocturno devem ser repetidos anualmente, mas os instrumentos de regulamentação colectiva poderão impor a obrigatoriedade de exames mais frequentes.

3. As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que a todo o tempo serão facultadas aos inspectores-médicos da Inspecção do Trabalho.

## CAPITULO VII

**Encerramento e descanso semanal**

## ARTIGO 35.º

**(Encerramento semanal)**

1. Os estabelecimentos comerciais e industriais devem encerrar ou suspender a sua laboração um dia completo por semana, que será normalmente o domingo.

2. A determinação do dia de encerramento ou da suspensão de laboração nos casos em que esse dia não seja o domingo compete às câmaras municipais, depois de ouvidos os organismos corporativos interessados, e está sujeita à aprovação do I. N. T. P.

3. Nos dias considerados como feriados obrigatórios têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos.

## ARTIGO 36.º

**(Actividades isentas de obrigatoriedade de encerramento semanal)**

1. A determinação das actividades comerciais e industriais que, além das actividades industriais autorizadas a laborar continuamente, são isentas de obrigatoriedade de encerrar ou suspender a sua laboração um dia completo por semana será feita em despacho conjunto do Ministro das Corporações e Previdência Social e dos Ministros interessados.

2. As farmácias apenas são dispensadas do encerramento semanal nas localidades em que o seu número não permita uma escala de abertura aprovada pela Direcção-Geral de Saúde.

## ARTIGO 37.º

**(Descanso semanal)**

1. O dia de descanso semanal prescrito pela lei só poderá deixar de ser o domingo quando os trabalhadores prestem serviço a entidades patronais que estejam dispensadas de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que sejam obrigadas a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

2. Poderá também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

## ARTIGO 38.º

**(Descansos semanais complementares)**

1. Pode ser concedido, em todas ou em determinadas semanas do ano, meio dia ou um dia de descanso, além do dia de descanso semanal prescrito por lei.

2. Sempre que o aumento da produtividade o consinta e não haja inconvenientes de ordem económica ou social, o meio dia ou o dia de descanso referido no número anterior podem ser concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva.

## ARTIGO 39.º

**(Regimes especiais de concessão de descansos semanais complementares)**

Em relação às actividades que, para além das referidas no artigo 36.º, tenham sido consideradas prioritárias para o consumo por despacho conjunto do Ministro das Corporações e Previdência Social e dos Ministros competentes, a homologação ou a assinatura dos instrumentos de regulamentação colectiva referidos no n.º 2 do artigo anterior só poderá ter lugar depois de ouvidos os departamentos interessados, bem como as corporações que integrem os sectores a abranger.

## ARTIGO 40.º

**(Encerramento nos dias de descanso semanal complementar)**

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 36.º, a concessão de descansos semanais complementares nos meses de Julho, Agosto e Setembro que sejam comuns a todo o pessoal de uma actividade de venda ao público envolve a obrigatoriedade de encerramento dos respectivos estabelecimentos por parte de todas as entidades que exerçam essa actividade, ainda que não tenham pessoal ao seu serviço.

2. Quando os estabelecimentos de venda ao público encerrem obrigatoriamente nos termos do número anterior, poderá, por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social, ser imposta uma escala de abertura ou dada a possibilidade de prolongamento do período de funcionamento num dos restantes dias da semana por forma a assegurar a satisfação das necessidades do consumo público.

3. A escala de abertura referida no número anterior será, sempre que possível, elaborada pelos organismos corporativos representativos da respectiva actividade, que, nos mesmos termos, deverão também escolher o dia em que é possível o prolongamento do período de abertura.

## ARTIGO 41.º

**(Trabalho prestado no dia de descanso semanal)**

1. Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior cuja ocorrência deverá ser comunicada ao I. N. T. P. no prazo de quarenta e oito horas.

2. Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

## ARTIGO 42.º

**(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso)**

1. O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como no dia ou meio dia de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, por despachos do Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos contratos individuais de trabalho, será pago pelo dobro da retribuição normal.

2. As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior onde, antes do início da prestação, serão anotadas as horas previstas de começo e termo do trabalho e os dias de descanso a gozar em substituição do dia de descanso semanal.

## CAPÍTULO VIII

**Trabalho a tempo parcial**

## ARTIGO 43.º

**(Regime de trabalho a tempo parcial)**

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, sempre que tal for consentido pela natureza das actividades ou profissões abrangidas, deverão conter normas sobre o regime de trabalho a tempo parcial.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho deverão estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, nos termos do número anterior, preferências em favor das trabalhadoras com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3. A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

## CAPÍTULO IX

**Mapas de horário de trabalho**

## ARTIGO 44.º

**(Afixação dos mapas)**

1. Em todos os locais de trabalho abrangidos pelo presente diploma deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2. As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à exploração de veículos automóveis, propriedade de empresas de transportes ou privativos de outras entidades sujeitas às disposições do presente diploma, serão estabelecidas em despacho conjunto do Ministro das Corporações e Previdência Social e do Ministro das Comunicações, ouvidos os organismos corporativos interessados.

## ARTIGO 45.º

**(Indicações constantes dos mapas)**

1. As entidades patronais indicarão também nos mapas de horário de trabalho o começo e o termo do período de funcionamento e o dia de encerramento semanal.

2. Nos estabelecimentos que não tenham trabalhadores ao seu serviço serão afixados mapas contendo apenas as indicações referidas no número anterior.

## ARTIGO 46.º

**(Elaboração dos mapas)**

1. Os mapas de horário de trabalho são elaborados em duplicado, sendo uma cópia enviada ao I. N. T. P.



2. As condições e formalidades a observar na elaboração dos mapas de horário de trabalho e nas suas eventuais alterações serão estabelecidas por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social.

ARTIGO 47.º

(Aprovação dos mapas)

A validade dos mapas de horário de trabalho depende da sua aprovação pelo I. N. T. P. quando as horas de começo e termo do período de funcionamento do estabelecimento não coincidam com as de entrada e saída de todos os trabalhadores ou quando não seja comum a todos estes o intervalo de descanso.

CAPITULO X

Disposições penais

ARTIGO 48.º

(Sanções)

1. As entidades patronais que infringjam o preceituado no presente diploma ou nos regimes criados ao abrigo das suas disposições serão punidas com multa de 400\$ a 1200\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção, salvo o disposto nos números seguintes e no artigo 49.º

2. As infracções aos preceitos que regulam as condições e a retribuição da prestação de trabalho em dias de descanso e em feriados obrigatórios serão punidas com o dobro da multa prevista no número anterior.

3. As infracções às disposições que regulam o trabalho de menores e o trabalho de mulheres serão punidas com a multa de 500\$ a 5000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a transgressão.

4. As infracções às disposições que regulam o período de funcionamento ou que determinam o encerramento ou a suspensão da laboração serão punidas com a multa de 300\$ a 1000\$, se não afectar quaisquer trabalhadores e nos termos do n.º 1 se houver trabalhadores afectados.

5. Se forem opostas dificuldades à contagem ou à identificação dos trabalhadores, presume-se que a infracção se verificou em relação a todos os trabalhadores que normalmente prestam serviço no local onde a mesma se consumou.

ARTIGO 49.º

(Sanções especiais)

1. A falta de afixação dos mapas de horário de trabalho, a falta de envio das suas cópias ao I. N. T. P. e a falta de sujeição a aprovação dos mapas de horário de trabalho, nos casos em que essa aprovação for legalmente exigida, serão punidas com multas calculadas nos termos seguintes:

- a) 300\$, se o infractor não tiver pessoal ao seu serviço;
- b) 300\$ a 1000\$, se o número de trabalhadores normalmente ao serviço não exceder cinco;
- c) 1000\$ a 2000\$, se forem de seis a vinte;
- d) 2000\$ a 5000\$, se forem de vinte e um a cinquenta;
- e) 5000\$ a 10 000\$, se forem de cinquenta e um a cem;
- f) 10 000\$ a 20 000\$, se forem mais de cem.

2. Na contagem dos trabalhadores para efeito da aplicação das multas previstas no número anterior atender-se-á apenas àqueles que prestam normalmente serviço no estabelecimento, agência ou filial onde se verificar a infracção.

3. A falta de registo de horas de trabalho extraordinário será punida com multa de 2000\$ por cada trabalhador afectado.

ARTIGO 50.º

(Reincidência)

1. A reincidência será punida nos termos previstos no artigo 129.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

2. Se o autuante tiver conhecimento de que o infractor é reincidente, deverá atender a essa circunstância na fixação do montante da multa.

ARTIGO 51.º

(Graduação das multas)

1. As multas serão graduadas obrigatoriamente pelo julgador em função da gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e das possibilidades económicas deste.

2. Para o efeito previsto no número anterior deverão as entidades autuantes fazer constar das participações ou dos autos de notícia remetidos a juízo o número total de trabalhadores normalmente ao serviço do arguido e o grupo da contribuição industrial em que o mesmo esteja incluído.

3. Os limites fixados nos artigos 48.º e 49.º serão elevados para o dobro sempre que o infractor use de coacção sobre os trabalhadores, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento.

4. A transgressão de disposições deste diploma que implique a aplicação de duas ou mais multas será punida com a multa mais elevada.

ARTIGO 52.º

(Inconvertibilidade e destino das multas)

As multas aplicadas ao abrigo do presente diploma são inconvertíveis em prisão e constituem receita do Estado.

CAPITULO XI

Disposições finais

ARTIGO 53.º

(Execução e fiscalização da lei)

1. A execução do presente diploma compete ao Ministério das Corporações e Previdência Social.

2. A fiscalização do cumprimento das disposições do presente diploma será feita nos termos do Decreto-Lei n.º 37 245, de 27 de Dezembro de 1948, e sua legislação complementar.

ARTIGO 54.º

(Manutenção das condições de trabalho mais favoráveis)

Da aplicação das disposições contidas no presente diploma não pode resultar prejuízo para a situação económica dos trabalhadores, nem qualquer alteração das condições de trabalho que lhes seja desfavorável.

## ARTIGO 55.º

**(Manutenção de horários de trabalho e isenções anteriores)**

1. Os horários de trabalho aprovados ou autorizados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934, e da sua legislação complementar continuarão em vigor em tudo o que não for expressamente contrário ao disposto no presente diploma.

2. Os horários de trabalho aprovados, com concessão de um dia de descanso além do dia de descanso semanal prescrito por lei, poderão continuar em vigor pelo prazo de um ano, a contar da publicação do presente diploma, mesmo que deles resulte a não observância do limite prescrito no n.º 5 do artigo 5.º

3. As isenções de horário de trabalho deferidas nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934, manter-se-ão até ao fim do prazo por que tenham sido concedidas.

4. O Ministro das Corporações e Previdência Social pode tomar a iniciativa da fixação do período de abertura dos estabelecimentos de venda ao público quando as câmaras municipais o não façam dentro do prazo de seis meses a partir da data da entrada em vigor do presente diploma, observando-se nesse caso o disposto no n.º 2 do artigo 24.º quanto à audiência dos organismos corporativos interessados e dos órgãos locais de turismo.

## ARTIGO 56.º

**(Início da vigência)**

O presente diploma entra em vigor, no território do continente e ilhas adjacentes, no prazo de noventa dias, a contar da data da sua publicação.

## ARTIGO 57.º

**(Legislação revogada)**

Ficam revogados o Decreto n.º 22 500, de 10 de Maio de 1933, e o Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — *Marcello Caetano* — *Baltasar Leite Rebelo de Sousa*.

Promulgado em 22 de Setembro de 1971.

Publique-se.

O Presidente da República, AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ.

**Decreto-Lei n.º 410/71**

**de 27 de Setembro**

O presente diploma introduz no regime legal do Fundo Nacional do Abono de Família as alterações que são impostas pelo novo regime jurídico da duração do trabalho.

As responsabilidades assumidas pelo Fundo, mormente no domínio da previdência rural, tornam desaconselhável a diminuição das respectivas receitas. Apesar disso, atenta a conveniência de não agravar os encargos que impendem sobre a actividade económica nacional, prescinde-se das contribuições para o F. N. A. F. que actualmente incidem sobre a retribuição do trabalho nocturno e do trabalho realizado nos dias de descanso ou em dias feriados.

Afigura-se conveniente aproveitar esta oportunidade para passar a conceber as contribuições devidas pela prestação de trabalho extraordinário e pela prestação de trabalho em dias de descanso como contribuições patronais, deixando-se portanto de fazer a respectiva dedução nas retribuições dos trabalhadores.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pela 1.ª parte do n.º 2.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º O corpo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48 588, de 23 de Setembro de 1968, passa a ter a seguinte redacção:

Constituem receitas do Fundo:

- 1.º Os saldos positivos de gerência das caixas de abono de família;
- 2.º Os saldos positivos da modalidade de abono de família das caixas de previdência e abono de família;
- 3.º A importância igual a 25 por cento da retribuição normal do trabalho quando seja devido o aumento de tal retribuição pela prestação de trabalho extraordinário;
- 4.º A participação anual do Fundo de Desemprego que for fixada pelo Ministro das Obras Públicas de acordo com o Ministro das Corporações e Previdência Social;
- 5.º As multas aplicadas por infracção às disposições de diplomas legais, regulamentos e despachos que, por lei, se destinam ao F. N. A. F.;
- 6.º Os juros dos fundos capitalizados;
- 7.º Quaisquer outras receitas previstas em legislação especial;
- 8.º Outros rendimentos, donativos ou auxílios não proibidos por lei.

Art. 2.º O § 2.º do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48 588, de 23 de Setembro de 1968, passa a ter a seguinte redacção:

As importâncias referidas no n.º 3 deste artigo serão depositadas pelas entidades patronais na Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência, suas filiais, agências ou delegações do distrito a que pertencerem essas entidades patronais ou os serviços delas dependentes que tenham dado causa à prestação do trabalho, à ordem do F. N. A. F. e mediante guias em quadruplicado do modelo A anexo a este decreto-lei, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o trabalho prestado, salvos casos excepcionais, devidamente justificados, em que poderá ser autorizada pelo Ministro das Corporações e Previdência Social a prorrogação daquele prazo.

Art. 3.º As receitas do Fundo Nacional do Abono de Família previstas no n.º 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48 588, de 23 de Setembro de 1968, com a redacção que lhes é dada pelo artigo 1.º do presente diploma, são da exclusiva responsabilidade das entidades patronais e não podem ser por estas deduzidas nas retribuições a que os trabalhadores tenham direito.