

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

**OS ACORDOS
DE CONCERTAÇÃO SOCIAL
EM PORTUGAL
(II – Textos)**

• LISBOA •

Edição: Conselho Económico e Social
Tiragem: 2000 exemplares
Dep. Legal n.º 62 358/93
ISBN 972-95 818-2-7
Execução gráfica: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P.
Acabado de imprimir em Junho de 1993

ÍNDICE GERAL

RECOMENDAÇÃO SOBRE POLÍTICA DE RENDIMENTOS PARA 1987.....	4
ACORDO DE POLÍTICA DE RENDIMENTOS PARA 1988.....	7
ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL 1990.....	12
O ACORDO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO, 1991.....	58
ACORDO DE POLÍTICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, 1991.....	77
ACORDO DE POLÍTICA DE RENDIMENTOS PARA 1992.....	89

Recomendação sobre Política de Rendimentos para 1987, aprovada em 29 de Julho de 1986, pelo Plenário do Conselho Permanente de Concertação Social, sob a presidência do Ministro das Finanças, com a presença do Governo, da União Geral de Trabalhadores (UGT), da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), da Confederação do Comércio Português (CCP) e da Confederação da Indústria Portuguesa (CIP).

1 – O contexto actual da economia portuguesa aconselha a que os objectivos da política de rendimentos sejam coerentes com a necessidade de manter o processo de desinflação. Aconselha igualmente que se retenham objectivos estratégicos como o emprego, a modernização da economia, o aumento da produtividade – em cujos ganhos os salários devem participar –, o crescimento dos salários reais e a formação da poupança.

2 – Para que prossiga a redução da inflação em Portugal, importa que os diversos factores que influenciam a evolução dos preços tenham um comportamento moderado.

Nestes termos a desaceleração sustentada da inflação exige que as negociações salariais sejam conduzidas em função da inflação esperada, para a qual têm de existir metas credíveis.

3 – Os referenciais de inflação não são fixos ao longo do ano. Pelo contrário, em época de desinflação é fundamental que eles sejam deslizantes (por exemplo, de trimestre para trimestre), em função da evolução esperada para os 12 meses seguintes.

4 – É fundamental no País a modernização da economia e o crescimento do emprego.

O crescimento dos salários nominais deverá ter por base a inflação esperada e ter em conta os ganhos esperados de produtividade e a competitividade das empresas.

Deste modo, as perspectivas para 1987, e a médio prazo, asseguram um crescimento sustentado do salário real, criando-se as bases para a melhoria da distribuição funcional do rendimento.

Tal como para a inflação deverão ser tomadas como referência, estimativas credíveis para a produtividade esperada. Atendendo a que o comportamento da produtividade esperada difere a nível de sector ou de empresa (conforme o âmbito das negociações salariais) isso implicará também diferentes comportamentos salariais. São ainda de relevar a situação financeira e a conjuntura do sector ou da empresa.

5 – As metas para a inflação fixadas pelo Governo para os próximos dois anos são:

1987: 8 a 9 % (média anual)

1988: 4 a 6 % (média anual)

O Conselho Permanente de Concertação Social considera credíveis como referenciais de inflação «esperada», para fins de política de rendimentos – nos termos referidos em 3, e caso a inflação verificada em 1986 seja 12% – os seguintes valores:

1987: 9% e 8% respectivamente para as negociações salariais cujos efeitos se produzam a partir dos I e II trimestres.

O Conselho Permanente de Concertação Social procederá trimestralmente à avaliação e reajuste dos valores preconizados e indicará oportunamente os valores correspondentes aos III e IV trimestres. Caso surjam desvios significativos da inflação verificada relativamente à esperada, o Conselho Permanente de Concertação Social recomendará a adopção de medidas adequadas.

6 – A repercussão directa sobre os preços, por parte das empresas, de alterações de custos pode constituir factor de tensões inflacionárias, pelo que também aqui se impõe moderação, compatível com os objectivos fixados para a inflação.

Especial cooperação deve ser obtida das empresas com posição dominante na formação dos preços em Portugal.

7 – As taxas de juro e de câmbio deverão assegurar uma remuneração real positiva à poupança, competitiva com as aplicações externas e, simultaneamente, a redução do peso dos encargos financeiros na estrutura de custos das empresas e o estímulo ao investimento.

Por isso deverão ser consistentes com a evolução e as perspectivas da inflação.

8 – A política de rendimentos, em geral, deverá assegurar uma melhoria efectiva das condições de vida dos Portugueses e propiciar o crescimento do investimento e do emprego. O desenvolvimento da economia portuguesa pressupõe um esforço acentuado de investimento e este exige a geração de meios financeiros pelas empresas de forma a garantir uma boa quota de auto-financiamento.

O Conselho Permanente de Concertação Social tem em curso trabalhos de análise da qualidade dos indicadores de inflação disponíveis em Portugal tendo em conta, nomeadamente, o impacto nas despesas familiares do novo regime das rendas de casa.

O Conselho Permanente de Concertação Social considera que uma política de rendimentos efectiva tem de atender a uma promoção sustentada dos níveis dos rendimentos mínimos (salário e pensões), tendo como referencial a política atrás referida.

Lisboa, 1986, Julho, 29.



Miguel Cadilhe
Presidente em exercício



Torres Couto
Vice-Presidente



Nogueira Simões
Vice-Presidente



Cardoso de Andrade
Secretário-Geral

Acordo de Política de Rendimentos para 1988, subscrito em 25 de Janeiro de 1988, no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral de Trabalhadores (UGT), pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e pela Confederação do Comércio Português (CCP).

1 – O Acordo de Política de Rendimentos para 1987, celebrado em 29 de Julho de 1986 no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, contribuiu de forma decisiva para a consolidação de um clima de confiança na economia portuguesa e para os bons resultados obtidos em matéria de redução da inflação.

Face aos resultados alcançados, o Conselho Permanente de Concertação Social considera da maior importância a celebração de um novo Acordo para 1988. Considera ainda que o mesmo, sem abandonar os objectivos presentes no anterior Acordo, deve procurar estender-se a novas áreas de incidência directamente relacionadas com a política de rendimentos.

A política de rendimentos desempenha papel determinante na conciliação e gradual prossecução dos seguintes objectivos fundamentais: a modernização da economia através de um maior esforço de investimento e da formação de ganhos de produtividade nas empresas; a correcção estrutural do défice externo e do desemprego; o combate à inflação e um moderado, mas consistente, aumento dos salários reais que, juntamente com o aumento do emprego, criem condições para a melhoria da distribuição do rendimento.

O crescimento dos salários reais deve ser moderado por forma a evitar excessos de expansão do consumo e a propiciar o reinvestimento dos lucros nas empresas. Desta maneira será possível suportar um maior esforço de modernização e de criação de emprego.

O Conselho Permanente de Concertação Social considera, por outro lado, que é fundamental que as acções de curto prazo subjacentes a um Acordo para 1988 não comprometam, mas reforcem, a possibilidade de concretização de alguns grandes objectivos de médio prazo, nomeadamente os que envolvem a obtenção de um nível de vida mais elevado, com conseqüente reforço das formas de solidariedade social, e a obtenção a prazo de uma situação de «quase» pleno emprego e de melhoria da distribuição do rendimento.

2 – Para que prossiga a redução da inflação em Portugal, importa que os diversos factores que influenciam a evolução dos preços tenham um comportamento moderado. Nestes termos a desaceleração sustentada da inflação exige que as negociações salariais sejam conduzidas em função da inflação esperada, para a qual têm de existir metas credíveis, e requer, do mesmo modo, que a gestão, pelas empresas, dos preços dos bens e serviços seja conduzida em função da inflação esperada.

3 – Os referenciais de inflação não são fixos ao longo do ano. Pelo contrário, em época de desinflação é fundamental que eles sejam deslizantes, em função da evolução esperada para os 12 meses seguintes.

4 – É fundamental para o País a modernização da economia e o crescimento do emprego.

O crescimento dos rendimentos salariais (entendidos estes como a massa salarial *per capita*) deverá ter por base a inflação esperada e ter em conta os ganhos esperados de produtividade e a competitividade das empresas.

As perspectivas para 1988, e a médio prazo, permitem assegurar um crescimento sustentado do salário real, criando-se as bases para a melhoria da distribuição funcional do rendimento.

Tal como para a inflação, deverão ser tomadas como referência estimativas credíveis para a produtividade esperada.

Atendendo a que o comportamento da produtividade difere a nível de sector ou de empresa, conforme o âmbito das negociações salariais, tal implicará também diferentes comportamentos salariais.

São igualmente de relevar a situação financeira e a conjuntura do sector ou da empresa.

5 – A meta para a inflação fixada pelo Governo para 1988 é de 5.5 a 6.5% (média anual).

Espera o Governo que em 1989 a inflação em Portugal se aproxime da inflação média das Comunidades Europeias.

O Conselho Permanente de Concertação Social considera credíveis como referenciais de inflação «esperada», para fins de política de rendimentos – nos termos referidos em 3 –, os seguintes valores:

6.0%	para os 12 meses com início no 1.º trimestre;
5.5%	» » » » » 2.º trimestre;
5.0%	» » » » » 3.º trimestre;
4.5%	» » » » » 4.º trimestre.

Estes referenciais de inflação esperada deverão ser tidos em conta quer nas negociações salariais, quer na formação e actualização dos preços dos bens e serviços pelas empresas.

O Conselho Permanente de Concertação Social procederá trimestralmente à avaliação dos referenciais preconizados. Caso surjam desvios significativos da inflação verificada relativamente à esperada, o Conselho Permanente de Concertação Social recomendará a adopção de medidas adequadas, de carácter compensatório, tendo em devida conta a evolução da economia portuguesa e a natureza das causas daqueles desvios.

6 – A repercussão directa sobre os preços, por parte das empresas, de alterações de custos pode constituir factor de tensões inflacionárias pelo que também aqui se impõe moderação, compatível com os objectivos fixados para a inflação.

Especial cooperação deve ser obtida das empresas com posição dominante na formação dos preços em Portugal.

7 – As taxas de juro e de câmbio deverão assegurar uma remuneração real positiva à poupança, competitiva com as aplicações externas e, simultaneamente, a redução do peso dos encargos financeiros na estrutura de custos das empresas e o estímulo ao investimento. Por isso deverão ser consistentes com a evolução e as perspectivas da inflação.

8 – O Governo deverá garantir que, no âmbito da futura Reforma Fiscal, surja um quadro fiscal moderado e estável para o capital de risco e para os rendimentos do trabalho que não penalize a poupança, o investimento produtivo e o esforço de modernização.

O Governo compromete-se a não diminuir o incentivo fiscal designado por DLRR – Dedução de Lucros Retidos e Reinvestidos, estabelecido nos termos do Decreto-Lei n.º 197-C/86, de 18 de Julho.

9 – A política de rendimentos, em geral, deverá assegurar uma melhoria efectiva das condições de vida dos portugueses e propiciar o crescimento do investimento e do emprego. O desenvolvimento da economia portuguesa pressupõe um esforço acentuado de investimento e este exige a geração de meios financeiros pelas empresas de forma a garantir uma boa quota de auto-financiamento.

Ao longo de 1988 o Conselho Permanente de Concertação Social desenvolverá trabalhos e explorará as propostas dos Parceiros Sociais, no sentido de caminhar para uma definição da política de rendimentos num horizonte de médio prazo.

Assim, o Conselho tem em conta as projecções macroeconómicas que constam do Orçamento do Estado e reconhece desde já a necessidade de, no médio prazo, conjugar

a moderação dos salários reais com a participação nos ganhos de produtividade e o esforço de investimento indispensável à modernização da economia e ao crescimento do emprego. A correcção estrutural dos desequilíbrios externos da economia portuguesa e a redução do desemprego requerem a colaboração empenhada de todos os Parceiros Sociais.

O Conselho Permanente de Concertação Social considera que uma política de rendimentos efectiva tem de atender a uma promoção sustentada dos níveis dos rendimentos mínimos (salários e pensões), tendo como referencial a política atrás referida.

10 – Os Parceiros Sociais comprometem-se a diligenciar no sentido da obtenção de medidas adequadas e fiáveis de produtividade sectorial ou por empresa que permitam às partes uma base segura de negociação.

Uma comissão tripartida será criada com vista à promoção e ao acompanhamento dos trabalhos necessários.

11 – Em suma, em matéria de preços e salários, o Conselho Permanente de Concertação Social acorda nas seguintes directrizes para 1988:

11.1 – As empresas deverão procurar actualizar os seus preços o mais moderadamente possível, gerindo-os, em termos anuais, com respeito pelos referenciais de inflação «esperada» estabelecidos no n.º 5;

11.2 – As empresas deverão procurar moderar a distribuição de lucros e reforçar a retenção e o reinvestimento produtivo dos mesmos;

11.3 – Os Sindicatos e as Associações de empregadores ou as empresas deverão procurar conduzir as negociações salariais de modo a que o acréscimo da *massa salarial per capita* seja fixado de acordo com a taxa de inflação «esperada», conforme o n.º 5, mais o acréscimo da produtividade «esperada» do respectivo sector ou empresa, conforme o âmbito do Acordo;

11.4 – Os Sindicatos e as Associações de empregadores ou as empresas deverão ter em devida conta a situação financeira das empresas e a conjuntura do sector.

É consenso dos subscritores que este Acordo está aberto à assinatura por parte dos membros do conselho Permanente de Concertação Social que agora o não subscreveram, a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGTP-IN) e a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP).

Subscreveram o presente Acordo:

Em representação do Governo:
O Primeiro-Ministro



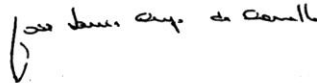
Em representação dos Trabalhadores:
União Geral de Trabalhadores (UGT)



Em representação dos Empregadores:
Confederação dos Agricultores de Portugal



Confederação do Comércio Português



Conselho Permanente de Concertação Social.
Lisboa, 25 de Janeiro de 1988.

O Secretário-Geral



Acordo Económico e Social, subscrito em 19 de Outubro de 1990, no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral de Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP) e pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP).

ÍNDICE

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO.....	14
POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PREÇOS.....	16
Princípios orientadores	
Recomendações para a contratação colectiva em 1991	
Rendimentos mínimos e prestações sociais	
POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL.....	19
ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO.....	23
APÊNDICE.....	26

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

Considerando:

- A necessidade de assegurar a convergência nominal e real, com os países da Comunidade Europeia, de molde a garantir uma integração bem sucedida e participativa do nosso País na União Económica e Monetária (UEM);
- A abertura gradual a terceiros países, decorrente das negociações no quadro do «Uruguay Round» do GATT, com a revisão dos obstáculos não tarifários hoje aplicados a favor de certos produtos comunitários, alguns deles produzidos por uma larga percentagem de pequenas e médias empresas portuguesas com problemas de redimensionamento e envolvendo, pela primeira vez, alguns ramos do sector primário e terciário;
- Os efeitos das transformações em curso nos países de Leste ao nível de uma disputa mais competitiva de mercados, nomeadamente para produtos tradicionais da exportação portuguesa;
- Que a revisão da política agrícola comum, como uma das reformas do quadro do Acto único, exige que nas negociações da segunda etapa de adesão seja assegurada a especificidade da agricultura portuguesa, garantindo a modernização das estruturas produtivas e um correcto equilíbrio social e regional do sector agrícola;
- Que a actual conjuntura política internacional e as suas repercussões na esfera económica reforçam, neste contexto, a necessidade de concertação de esforços com vista à minimização dos efeitos de um eventual choque adverso;
- Que o presente Acordo atende a uma estratégia de ajustamento nacional para uma correcta participação na construção da União Económica e Monetária.

O Conselho Permanente de Concertação Social considera que constitui objectivo do presente Acordo para 1991, um compromisso firme entre o Governo e os Parceiros Sociais para contribuir decisivamente para a modernização da economia nacional, para atenuar a sua vulnerabilidade face aos desafios que no curto e médio prazo se lhe podem deparar, para assegurar a competitividade das empresas e para melhorar progressivamente e de forma sustentada as condições de vida dos portugueses.

Assim:

- A participação plena de Portugal em todas as fases do processo de UEM, exige um esforço de convergência com as demais economias da CEE por forma a que Portugal retire todas as vantagens inerentes. Uma tal convergência requer rigor particular nas áreas orçamental, monetária, financeira, fiscal e cambial, sem pôr em causa a função social do Estado e sem entravar o esforço de investimento modernizador;
- Neste contexto a aproximação da taxa de inflação do nível médio europeu é fundamental para a nossa integração europeia;
- O CPCS considera desejável conjugar o crescimento dos salários reais a níveis superiores aos da Comunidade, com o crescimento da produtividade a ritmo suficientemente elevado, com o esforço de investimento indispensável à modernização da economia nacional, bem como ao aumento de competitividade das empresas;
- Importa assegurar que um nível baixo de desemprego deva ser um dos objectivos fundamentais das políticas económicas e sociais;
- A consolidação orçamental e a condução das restantes políticas macroeconómicas e estruturais com vista à realização de uma trajectória de

- desinflação sustentada num quadro de crescimento económico e de modernização da economia representa, perante os Parceiros Sociais, o empenho e compromisso do Governo nesta estratégia;
- A redução do défice orçamental não deverá, contudo, comprometer a melhoria da função social do Estado, o investimento público, bem como o crescimento real dos salários dos trabalhadores da Administração Pública, privilegiando a redução das despesas correntes menos essenciais do SPA;
 - Na área fiscal, no contexto do programa de consolidação orçamental, dever-se-á:
 - Assegurar uma rigorosa gestão dos benefícios e incentivos fiscais e um combate eficaz à fraude e evasão fiscal;
 - Moderar a incidência fiscal sobre os contribuintes cumpridores;
 - Accionar mecanismos conducentes à justa reavaliação dos activos das empresas para efeitos fiscais.
 - As Confederações Empresariais comprometem-se, por seu turno, a acompanhar o andamento dos preços dos principais bens e serviços encetando diligências e acções adequadas para assegurar que não haja evitáveis comportamentos inflacionários. Procurarão, ainda, num contexto incentivador, sensibilizar as empresas para reforçarem o reinvestimento dos lucros,
 - O processo das privatizações, pela sua importância na política económica, deverá ser conduzido por forma a salvaguardar a soberania económica nacional, a estruturação e consolidação do tecido empresarial em níveis competitivos a nível internacional e a não descurar o saneamento financeiro das empresas públicas, a amortização da Dívida Pública, a problemática das indemnizações e os direitos dos trabalhadores;
 - Os fundos estruturais comunitários, nomeadamente no âmbito do Q.C.A., assumem particular relevância numa estratégia de desenvolvimento em progresso, pelo que os Parceiros Sociais consideram que o seu enquadramento estratégico deverá ser objecto de acompanhamento no âmbito do CPCS;
 - O Conselho atribui a máxima relevância à necessidade de reforçar o papel redistributivo do orçamento comunitário, na perspectiva do necessário reforço da coesão económica e social e da construção da União Económica e Monetária.

POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PREÇOS

Princípios orientadores

A Política de Rendimentos constitui uma das vertentes fundamentais para uma estratégia de desinflação proporcionando uma mais fácil conciliação entre o crescimento real dos salários, a estabilidade de preços e o crescimento da economia e do emprego.

Nesse sentido, o Governo e os Parceiros Sociais estão de acordo que só num quadro de diálogo social e de concertação é possível compatibilizar tais objectivos de modo a que a convergência da economia portuguesa com a Comunidade Europeia tenha sucesso.

Na definição da Política de Rendimentos para 1991 tem-se como objectivo um crescimento efectivo dos salários reais em termos que nos aproximem gradualmente das médias comunitárias em condições não inflacionárias, salvaguardando a competitividade das empresas portuguesas no quadro internacional e, em particular no quadro europeu.

Assim, os referenciais para o crescimento dos salários reais deverão ter em conta os ganhos de produtividade, atendendo à situação financeira das empresas ou sectores, e a evolução do enquadramento internacional da economia portuguesa.

O CPCS reconhece a necessidade de salvaguardar os rendimentos dos agricultores, tendo em conta a aproximação dos preços agrícolas portugueses aos preços dos países da Comunidade Europeia.

Releva-se ainda o papel do diálogo social e da negociação corresponsabilizadora, no acompanhamento sistemático da trajectória e dos referenciais programados à luz da informação disponível, atenuando desta forma a margem de incerteza hoje existente quanto à evolução da economia mundial.

Será particularmente importante a avaliação e acompanhamento das consequências da presente situação nos mercados energéticos. Estes poderão traduzir-se numa perda do rendimento real da economia portuguesa como um todo, que não deverá atingir em especial nenhum dos sectores ou grupos sociais. O CPCS terá em conta as recomendações comunitárias nesta matéria.

Os Parceiros Sociais reconhecem a necessidade de controlar e reduzir a inflação e afirmam o seu empenhamento em contribuir para a efectiva concretização desse objectivo. A essa mesma luz, o Governo fixa como meta para a inflação média anual para 1991 o valor de 11% (IPC global s/habitação), que corresponde à projecção efectuada no pressuposto de um preço do petróleo médio anual em 1991 de 26 dólares o barril.

Recomendações para a contratação colectiva em 1991

O CPCS considerando o objectivo enunciado de crescimento dos salários reais num contexto de redução significativa da inflação para 1991:

- (i) Recomenda que no I Trimestre de 1991 o crescimento médio da tabela de salários da contratação colectiva deverá situar-se em 13,5%. Os desvios em relação a este referencial, o qual não pode ser entendido como um limite às revisões salariais, devem ter em atenção os ganhos de produtividade e atender à situação dos sectores e das empresas;

- (ii) O CPCS acordará durante o I Trimestre de 1991, à luz da informação disponível os referenciais para o(s) trimestre(s) seguinte(s);
- (iii) Será constituída uma Comissão Tripartida no âmbito do CPCS, composta por dois representantes do Governo e um de cada uma das Confederações signatárias do Acordo, com o objectivo de proceder ao acompanhamento e avaliação dos objectivos definidos nos pontos anteriores; o acompanhamento da inflação será feito com base numa projecção para cada mês da inflação em média anual com base nos valores previstos pelo Governo. A Comissão reunirá mensalmente e a primeira reunião terá lugar logo após a divulgação do IPC relativo a Outubro de 1990;
- (iv) Caso se verifiquem desvios superiores a 0,5 pontos percentuais relativamente à trajectória prevista para a inflação, a Comissão referida no ponto anterior recomendará os ajustamentos necessários para as negociações colectivas seguintes;
- (v) Se os desvios forem significativos, a Comissão analisará as suas causas e recomendará os procedimentos adequados, nomeadamente, a ter em conta na próxima revisão salarial.

Rendimentos mínimos e prestações sociais

Princípios de equidade e de solidariedade social justificam que os rendimentos mínimos devam crescer acima da média, visando aproximá-los de limiares compatíveis com a dignidade humana.

Salário Mínimo Nacional

Será assegurado o crescimento dos salários mínimos a um ritmo mais rápido que o da média dos salários.

O Governo e os Parceiros Sociais acordam a fixação dos seguintes valores do Salário Mínimo Nacional, para vigorarem a partir de 1 de Janeiro de 1991:

– Indústria, Comércio e Serviços.....	40 100\$00
– Agricultura.....	40 100\$00
– Serviço Doméstico.....	33 500\$00

O Governo assume o compromisso de revogar as alíneas *a)* e *c)* do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

Pensões e prestações sociais

O Governo e os Parceiros Sociais acordam em que os valores das pensões a partir de 1 de Dezembro de 1990, devem ser revistos nos seguintes termos:

- a)* Pensão Mínima do Regime Geral – 20 000\$00
- b)* Regime dos Trabalhadores Agrícolas, pensão mínima – 14 400\$
- c)* Regimes não Contributivos e Equiparados, pensão mínima – 13 000\$00
- d)* Outras Pensões do Regime Geral, em média na ordem dos 15%, com um mínimo de aumento de 3000\$00.

O Governo compromete-se a rever as pensões de sobrevivência profundamente degradadas dos trabalhadores rurais abrangidos pelo «regime estatutário».

Quanto à problemática das pensões, a quantificação dos valores fixados levou em conta o facto de que a instituição do «14.º mês», para os reformados e pensionistas, já ocorreu em resultado das posições oportunamente expressas pelas Confederações Sindicais, a que o Governo decidiu dar satisfação.

O Governo e os Parceiros Sociais acordam, ainda, nas seguintes alterações, que produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991:

- a) Abono de Família – 2000\$00
- b) Restantes prestações da Segurança Social – aumento, em média, na ordem dos 15%.

No quadro do Acordo específico relativo à Reforma do Sistema de Segurança Social (Anexo 1), deverá ser ponderada a adopção de valores superiores para o abono de família no caso dos agregados familiares de menores rendimentos.

Fiscalidade

O Governo e os Parceiros Sociais acordam na necessidade de reduzir a carga fiscal sobre as pensões e os rendimentos do trabalho e, em particular, sobre os rendimentos salariais.

Neste sentido se enquadram as propostas apresentadas pelo Governo na Assembleia da República em 15 de Outubro.

POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL

Protecção e segurança social (Anexo I)

Acordados os objectivos e princípios que deverão orientar a evolução futura do sistema.

Acordadas a antecipação da idade legal de reforma para trabalhadores com profissões de rápido desgaste físico e psíquico e a extensão ao cônjuge sobrevivente do direito à pensão de sobrevivência.

Acordada, com base em calendarização a estabelecer, a aplicação dos regulamentos comunitários visando assegurar a protecção social dos agricultores e assalariados agrícolas, designadamente, em caso de reforma antecipada, dentro das disponibilidades orçamentais.

Definidos os princípios enquadramentos de um Acordo específico sobre a Reforma do Sistema de Segurança Social cuja negociação se iniciará no I Trimestre de 1991.

Regime jurídico da pré-reforma (Anexo 2)

Foram acordados os objectivos a concretizar com a instituição do regime voluntário de pré-reforma para trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos e identificadas as medidas que devem concretizar tal regime.

Protecção social nos casos de reestruturação de sectores (Anexo 3)

Acordados os objectivos e medidas a adoptar para assegurar uma protecção social mais eficaz aos trabalhadores atingidos pelo desemprego no contexto da execução de Programas de Reestruturação Sectoriais, visando nomeadamente melhorar o subsídio de desemprego, o abono de família para os seus descendentes a frequentar a escolaridade obrigatória e instituir um sistema que, em certos casos de reinserção profissional, vise evitar quebras bruscas do rendimento.

Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho (Anexo 4)

Foi calendarizada a celebração até ao fim do I Trimestre de 1991 de um Acordo específico sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, tendo sido identificadas as medidas que o mesmo deverá concretizar, entre as quais se incluirão, nomeadamente, a configuração da Lei Quadro à luz do Acto único Europeu e a criação de uma estrutura de prevenção de riscos profissionais em cuja gestão será assegurada a participação efectiva das Confederações com assento no CPCS.

Educação e formação profissional (Anexo 5)

O CPCS dá particular relevo à formação profissional como instrumento de valorização dos recursos humanos indispensáveis ao funcionamento das empresas e à sua modernização e reconhece a importância estratégica da formação profissional dos trabalhadores, tanto nas empresas como na Administração Pública, para assegurar

maior qualidade e produtividade do trabalho. Também neste domínio se visa reforçar a participação dos Parceiros Sociais.

O CPCS, na linha da Deliberação aprovada em 17 de Novembro de 1989 salienta, como vector estratégico a necessidade de investimento na formação profissional dos trabalhadores activos, quer através do seu aperfeiçoamento, quer através de reciclagem e reconversão – o que evidencia o papel preventivo da formação profissional – devendo ser criadas condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação.

Entre as medidas acordadas destaca-se a celebração de um Acordo relevando as seguintes orientações:

- A promoção da certificação;
- O direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- O reforço do papel dos Parceiros Sociais;
- A necessidade de concertação na definição das políticas de emprego e de formação profissional.

Lay-Off (Anexo 6)

Ajustar o regime da suspensão do contrato de trabalho e da redução do período normal de trabalho de modo a proporcionar maior eficácia às medidas de recuperação das empresas e, assim, relançar condições de qualidade do trabalho e do emprego.

Trabalho de menores (Anexo 7)

No que respeita ao trabalho de menores foi acordada a elevação da idade de admissão sucessivamente para os 15 e para os 16 anos quando for tornado extensivo o 9.º ano de escolaridade obrigatória e acordadas medidas para combater o trabalho infantil e erradicar a utilização ilícita e abusiva do trabalho de menores, balizadas pelo Parecer do CPCS, aprovado em 20 de Setembro de 1990. Tendo em conta, nomeadamente, os factores culturais, os factores ligados ao ensino e os factores de ordem social são aprovadas medidas que acentuam a vertente educacional e de formação profissional, por forma a abranger jovens à saída do sistema de ensino, devendo, ainda, os Parceiros Sociais ser associados ao seu desenvolvimento.

Trabalho no domicílio (Anexo 8)

No presente Acordo faz-se, também, o enquadramento do trabalho no domicílio de forma equilibrada e flexível, visando:

- Tutelar as vantagens legítimas que deste tipo de trabalho podem derivar;
- Integrar os trabalhadores no domicílio no regime geral de Segurança Social;
- Assegurar condições de trabalho e remuneração adequadas;
- Obstar a que se prejudique a saúde e segurança destes trabalhadores e prevenir que se instale o indesejável reforço da competitividade assente no baixo custo do factor trabalho.

Regime jurídico das férias e licenças sem vencimento para formação (Anexo 9)

Acordada a adopção de medidas visando reforçar a garantia do gozo efectivo das férias e prevenir o desvirtuamento deste direito. Pretende-se ainda prevenir o absentismo e contribuir para uma maior eficácia da organização de trabalho, pelo que se acordaram várias medidas relativas à duração e marcação de férias, encerramento temporário de estabelecimento, gozo interpelado e interrupções por motivo de doença.

Nas licenças não remuneradas para formação, visa-se incentivar a melhoria da qualificação dos trabalhadores, mediante soluções que têm em conta a realidade das empresas.

Alterações ao processo de regularização das dívidas à Segurança Social (Anexo 10)

O Acordo prevê, também, medidas tendentes a evitar a concorrência desleal, designadamente, através da introdução de alterações ao processo de regularização das dívidas à segurança social, comprometendo-se o Governo a apresentar ao CPCS, no prazo de 30 dias, um projecto de diploma que dê concretização aos objectivos enunciados.

Regime de trabalho em comissão de serviço (Anexo 11)

O presente Acordo pretende assegurar, relativamente a certas 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, pelo que em relação a recrutamentos futuros se fixa um regime de comissão de serviço.

Regime jurídico das relações colectivas de trabalho (Anexo 12)

Acordado o desenvolvimento da negociação colectiva a todos os níveis – interconfederal, sectorial e de empresa – alargando o seu objecto legal em algumas matérias concretas e assegurando-lhe maior celeridade.

Foram acordados os princípios a que obedecerão as alterações legislativas decorrentes do Acordo, nas quais se inclui a redução da intervenção administrativa e a criação de um sistema mais eficaz de dirimção de conflitos.

Período experimental (Anexo 13)

O presente Acordo contempla alterações ao período experimental, adequando-o por forma a proporcionar a apreciação mais objectiva da aptidão do trabalhador em função da sua qualificação.

Fiscalização e justiça no trabalho (Anexo 14)

Para assegurar a efectiva eficácia das normas e a celeridade na dirimção dos conflitos, foram acordadas medidas dirigidas:

- À melhoria da intervenção da I.G.T., designadamente da sua componente informativa e pedagógica;
- Ao estímulo da arbitragem voluntária de conflitos individuais;
- Ao reforço dos meios de funcionamento dos Tribunais de Trabalho e à melhoria do Código do Processo de Trabalho.

Redução e adaptação do tempo de trabalho (Anexo 15)

Num quadro balizado pela instituição legal de um novo horário máximo nacional, foi acordado incentivar a adaptação contratualizada da redução e organização do tempo de trabalho.

Através da negociação colectiva visar-se-á, em paralelo, generalizar a duração semanal de 40 horas em 1995 e a contabilização dos tempos trabalho em termos de média reportada, em princípio, a períodos de três meses, podendo ser fixado na negociação colectiva um período diferente.

O Acordo facilita, ainda, o recurso ao trabalho suplementar, em resposta às necessidades objectivas das empresas. Outras matérias

Cessação do contrato de trabalho por inadaptação (Anexo 16)

Nos casos em que forem introduzidas modificações tecnológicas no posto de trabalho, consagra-se o direito de informação e consulta às Organizações de Trabalhadores da empresa e visa-se acautelar a posição do trabalhador perante a rescisão do contrato de trabalho, designadamente facultando-lhe prévia formação profissional.

Outras matérias

O CPCS salienta que se devem assegurar programas adequados de habitação e, tendencialmente, dinamizar o sector habitacional através da criação de melhores condições à aquisição de habitação própria, de medidas incentivadoras do arrendamento urbano e da execução de programas de habitação social, tendo em conta proporcionar maior mobilidade profissional e de local de trabalho.

O CPCS considera que a definição das condições de trabalho e dos direitos sociais mínimos dos Trabalhadores, deverá tendencialmente compatibilizar os princípios enunciados na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais, atendendo-se todavia às condições de competitividade da economia portuguesa, designadamente no quadro da União Económica e Monetária.

As negociações comunitárias sobre as matérias decorrentes da Carta serão objecto de consulta obrigatória e não vinculativa ao CPCS, que deverá também apreciar e debater a sua adaptação e aplicação à realidade económica e social e ao nível de desenvolvimento do País.

ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO

Para execução do presente Acordo, o Governo tomará as medidas que se mostrem necessárias à aprovação e publicação dos diplomas, tomando como base os princípios, propostas e medidas constantes do Acordo, que submeterá a prévia audição do CPCS, no âmbito da sua competência e de acordo com a Deliberação aprovada em Conselho Coordenador realizado em 27 de Fevereiro de 1987. O CPCS pronunciar-se-á nos trinta dias seguintes à apresentação dos projectos. Após esse prazo o Governo submetê-los-á imediatamente a discussão pública, nos termos da legislação em vigor.

Nos casos em que não seja fixada uma data neste Acordo, os projectos de diploma deverão ser submetidos ao CPCS no prazo máximo de 90 dias, comprometendo-se o Governo a diligenciar para a sua aprovação no prazo máximo de 60 dias após a discussão pública.

Complementando as medidas e Propostas objecto do presente Acordo, os Parceiros Sociais e o Governo acordam em prosseguir as seguintes metas:

- a) Apreciação no âmbito do CPCS e discussão pública de Legislação do Trabalho no IV Trimestre de 1990;
- b) Negociação a iniciar no I Trimestre de 1991 de um Acordo de Política de Formação Profissional;
- c) Negociação a iniciar no I Trimestre de 1991 de uma Reforma do Sistema de Segurança Social;
- d) Celebração de um Acordo sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho no I Trimestre de 1991;
- e) Apreciação a iniciar no I Semestre de 1991 sobre a eficácia da Justiça do Trabalho.

O CPCS sublinha que as medidas adaptadas com vista à criação de condições que possibilitem a modernização e o reforço da competitividade, irão igualmente contribuir para um reforço da estabilidade do emprego e para o afastamento de formas atípicas de contratação, com efeitos visíveis no quadro de uma política de valorização dos recursos humanos das empresas, potenciando os benefícios da formação profissional.

O CPCS atribui a máxima relevância ao reforço do diálogo e da negociação colectiva a todos os níveis, que devem ser incentivados como factores importantes para o indispensável clima de estabilidade nas relações sociais e para a diminuição da conflitualidade. Por outro lado, importa assegurar a efectiva eficácia das normas legais e contratuais, contribuindo para a criação de um bom ambiente de relações laborais, privilegiando sempre a via negocial.

Neste sentido, as Confederações signatárias e o Governo comprometem-se a, previamente à eclosão dos conflitos, promover e realizar reuniões bilaterais, aos níveis adequados, visando propiciar o entendimento entre as partes e evitar bloqueamentos negociais e o agravamento da conflitualidade social de que possa resultar o recurso à greve.

Esta acção obviamente respeita a autonomia negocial das partes e não condiciona o livre exercício dos seus direitos (em particular, o direito à greve).

Tendo em vista a adequada execução do presente Acordo, o Governo compromete-se a fornecer, através do CPCS, às Confederações que nele têm assento, relatórios de informação periódica com carácter geral, incidindo, nomeadamente, nos seguintes processos:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Despedimento colectivo;
- c) Reestruturação das empresas (Situações do Anexo 3);
- d) Pré-reforma;
- e) Regularização de dívidas à Segurança Social.

O Governo compromete-se ainda a fornecer aos Parceiros Sociais com assento no CPCS, gratuitamente, toda a informação publicada pelo INE e pelo DEMESS, desde que formalmente solicitada.

Reconhecendo a conveniência da produção estatística corresponder às necessidades legítimas dos Parceiros Sociais, o Governo diligenciará para que os planos de apuramento e a divulgação de resultados sejam adequados, no conteúdo e no tempo, às solicitações formalmente explicitadas das Confederações com assento no CPCS.

O Governo compromete-se ainda a estudar a viabilidade de pôr em vigor para os boletins, revistas e outros periódicos emitidos pelas Confederações e seus filiados bem como matérias afins, em regime idêntico ao da Comunicação Social Regional.

Tendo ainda em conta um clima adequado de diálogo social, o Governo e as Confederações acordam que:

- Os membros dos corpos gerentes das Associações Sindicais, os delegados sindicais e os membros das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho não poderão ser prejudicados em razão das funções por si desempenhadas;
- Que tal regime inclui:
 - a) Prioridade de acesso a formação profissional, após períodos de afastamento ou de redução do tempo de trabalho para a realização das funções de representação dos trabalhadores;
 - b) Prioridade da acção da IGT, quando lhe for comunicada qualquer alegada violação dos direitos daqueles representantes.

A I.G.T. enviará trimestralmente ao CPCS um relatório sobre as situações pendentes a que se refere a alínea b), do parágrafo anterior, com referência pormenorizada aos casos que se referem a condicionamentos ilegais do direito ao pagamento de prémios, que limitam o exercício de direitos sindicais mínimos consagrados na lei.

O Governo, as Confederações Sindicais e Empresariais comprometem-se a cooperar na aplicação e acompanhamento do presente Acordo, assumindo o firme compromisso de contribuir para a modernização e progresso do País.

Em caso de extinção do CPCS, decisão contrária à vontade das Confederações Patronais e Sindicais, o Governo compromete-se a defender quanto à estrutura do novo Conselho Económico e Social:

- A criação de uma secção de Concertação Social com absoluta autonomia;
- Que essa secção terá a mesma composição do actual CPCS e as suas competências e funções não serão diferentes da do actual Conselho;
- O Governo e as Confederações Empresariais e Sindicais comprometem-se a fazer-se representar nessa secção ao mesmo nível da actual representação das partes no CPCS.

É consenso dos subscritores que este Acordo está aberto à assinatura por parte dos Membros do Conselho Permanente de Concertação Social que agora o não subscreveram.

Governo



Primeiro-Ministro

União Geral de Trabalhadores (UGT)



Secretário-Geral

Confederação do Comércio
Português (CCP)



Presidente

Confederação da Indústria
Portuguesa (CIP)

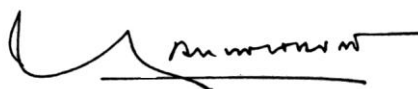


Presidente

Conselho Permanente de Concertação Social.

Lisboa, 19 de Outubro de 1990.

O Secretário-Geral



APÊNDICE

Medidas e Propostas

1 – PROTECÇÃO E SEGURANÇA SOCIAL

No domínio da Protecção Social e da Segurança Social o CPCS considera que se deverá evoluir, nomeadamente:

- a) Na efectivação do princípio da universalidade do sistema de segurança social, tendo em conta que a não integração dos que exercem certas actividades atípicas tem correspondência com «franjas» onde estão identificadas situações de exclusão social;
- b) Na procura de uma maior eficácia das prestações sociais, visando a sua melhoria em termos reais;
- c) No desenvolvimento da acção social e do enquadramento socio-económico dos agregados familiares mais vulneráveis às mudanças em curso na sociedade portuguesa, no incremento da cobertura do país em termos de instalação de equipamentos sociais e no desenvolvimento de projectos e medidas específicas de combate a fenómenos de pobreza;
- d) No reforço da protecção social nos casos de desemprego involuntário abrangido pela declaração de sectores em reestruturação ou casos legalmente equiparados e, bem assim, nas situações de desemprego de longa duração;
- e) Na implementação de medidas que viabilizem a criação de postos de trabalho em zonas menos desenvolvidas ou afectadas por crises de emprego;
- f) No que respeita ao sector agrícola, no estabelecimento de um calendário tendo em vista a viabilização dos regulamentos comunitários para o sector (nomeadamente os regulamentos 1094/88 e 1096/88), dentro das disponibilidades orçamentais;
- g) No cumprimento pelo Estado das obrigações fixadas na Lei de Bases da Segurança Social, em relação ao financiamento dos regimes não contributivos, fracamente contributivos, da acção social e das despesas de administração e outras despesas comuns. Este objectivo será progressivamente alcançado, constando já da proposta do O.E. para 1991 um crescimento superior a 30%;
- h) Na instituição de um regime de pré-reforma para trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos, conforme estabelecido no presente Acordo;
- i) Na antecipação da idade legal de reforma para trabalhadores com profissões de rápido desgaste físico e psíquico. Para este efeito o Governo compromete-se a definir, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992, os termos de antecipação da idade legal da reforma relativamente a profissões de rápido desgaste físico e psíquico, cujo exercício prolongado, a partir de certa idade e/ou anos de profissão, se reconheça constituir, para a generalidade desses trabalhadores, grave risco para a sua saúde ou para a segurança de terceiros. Para tanto, relativamente a estas profissões, a taxa de contribuição poderá ser ajustada com um coeficiente correspondente ao período de antecipação da idade de reforma, que em relação a cada caso for definido. O Governo instituirá bonificações ao método de cálculo da pensão dos trabalhadores abrangidos, quando, por virtude de colocação noutras funções, o trabalhador veja diminuída a retribuição que serve de base ao cálculo da pensão;
- j) Na extensão ao cônjuge sobrevivente do direito à pensão de sobrevivência, direito anteriormente circunscrito ao cônjuge sobrevivente mulher.

O CPCS acorda ainda, para além das medidas constantes do presente Acordo, que no primeiro trimestre de 1991 sejam iniciados trabalhos para a celebração de um Acordo quanto aos princípios gerais de uma Reforma do Sistema da Segurança Social, que atenda aos objectivos e princípios estabelecidos na Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores e alcance, nomeadamente, a revisão do sistema de cálculo das pensões, uma maior eficácia das prestações sociais e um modelo de gestão que expresse um nível eficaz de protagonização quanto à promoção e avaliação dos objectivos institucionais, em termos globais e descentralizados, nomeadamente assegurando uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS.

No quadro do Acordo acima referido deverá ainda ser ponderada:

- a) A melhoria do subsídio de desemprego, através de:
 - Redução dos períodos de garantia;
 - Alargamento dos períodos de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego;
 - Alargamento do limite do rendimento do agregado familiar para atribuição do subsídio social de desemprego;
 - Atribuição do subsídio não apenas em função da idade, mas também da carreira contributiva do beneficiário;
 - Mecanismos eficazes para controlo do subsídio de desemprego.
- b) A aplicação do regime previsto no n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 aos trabalhadores que tenham completado os 65 anos de idade;
- c) A flexibilização, durante determinado prazo da idade de reforma a partir de certa idade, aos trabalhadores que completem ou adquiram um período de regime contributivo que salvguarde a reforma por inteiro

2 – REGIME JURÍDICO DA PRÉ-REFORMA

Objectivos:

1 – Proporcionar ao trabalhador a possibilidade de optar por uma redução da sua actividade corrente, ou por uma mudança para actividade mais ajustada aos seus novos interesses, justificada pelo cansaço físico e psíquico gerado na relação de trabalho a partir de determinada idade.

2 – Favorecer a racionalização e adequação dos recursos humanos, tendo em conta uma situação favorável da oferta de emprego.

3 – Incentivar os regimes contributivos longos.

4 – Salvaguardar os direitos do trabalhador em matéria de segurança social

Medidas:

1 – Delimitação do âmbito de aplicação do regime aos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pelo regime geral da segurança social, com exclusão daqueles em relação aos quais o âmbito material do referido regime não abranja a protecção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte.

2 – Constituição da situação de Pré-reforma apenas por acordo entre a Entidade empregadora e o trabalhador.

3 – Caracterização da situação através dos seguintes elementos essenciais:

- a) Redução ou suspensão da prestação de trabalho;
- b) Idade do trabalhador igual ou superior a 55 anos;
- c) Manutenção do direito do trabalhador a receber da entidade empregadora uma prestação pecuniária mensal até à passagem à situação de reforma.

4 Regime da prestação referida em 3 c):

- a) Não pode ser inferior a 25% da última remuneração auferida pelo trabalhador, nem superior a esta remuneração;
- b) Salvo estipulação em contrário, é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse ao serviço ou, caso não exista, à taxa de inflação;
- c) A prestação mensal goza de todas as garantias e privilégios reconhecidos à remuneração;
- d) A sua falta de pagamento confere ao trabalhador o direito a optar entre rescindir o contrato de trabalho com justa causa e com direito à indemnização referida infra ou retomar o pleno exercício de funções sem prejuízo da antiguidade, se a falta for culposa ou se a mora se prolongar por mais de 30 dias.

5 – Regime de Segurança Social:

- a) Direitos:
 - O trabalhador mantém o direito às prestações, com excepção dos subsídios de doença, maternidade ou paternidade e desemprego,

quando a situação de pré-reforma se traduzir em suspensão da prestação de trabalho; em caso de simples redução desta, o direito àqueles subsídios mantém-se na base da remuneração auferida pelo trabalho prestado.

Em qualquer caso, o trabalhador cuja situação de pré-reforma se extinguir por motivo de cessação do contrato de trabalho e se encontre em situação de desemprego involuntário tem direito às prestações de desemprego nos termos legais;

b) Contribuições:

– A base de incidência é o valor da remuneração que serviu de base ao cálculo da prestação de pré-reforma do respectivo mês;

– Taxas:

– 7% e 3%, no caso de o trabalhador ter completado 37 anos do período contributivo;

– 14,6% e 7%, nos restantes casos;

– Até 31 de Dezembro de 1995, a consideração de equivalência à entrada de contribuições, a partir do momento em que o trabalhador complete 40 anos de período contributivo.

c) Reforma obrigatória na altura em que o trabalhador complete a respectiva idade legal, salvo se tiver ocorrido, entretanto, a extinção da situação de pré-reforma.

6 – Extinção da situação de pré-reforma por efeito:

– Da passagem à situação de pensionista;

– Do regresso ao pleno exercício de funções;

– Da cessação do contrato de trabalho;

– Da morte do trabalhador.

7 – Indemnização em caso de extinção da situação de pré-reforma resultante de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação, se estivesse no pleno exercício das suas funções.

O seu montante tem por base a última prestação de pré-reforma devida e corresponde à soma das prestações até à idade legal de reforma.

8 – Pré-reforma em casos de reestruturação de sectores:

8.1 – Quando o acordo de pré-reforma se enquadre em projectos de reestruturação desenvolvidos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio, ou em processos de recuperação de empresas nos termos do Decreto-Lei n.º 177/86, de 2 de Julho (Decreto-Lei n.º 10/90, de 5 de Janeiro), verificando-se o desequilíbrio económico-financeiro da entidade empregadora, esta pode requerer:

a) A equivalência, pelo prazo de 1 ano, prorrogável pelo período máximo de 12 meses, à entrada de contribuições em relação aos trabalhadores pré-reformados;

b) Uma comparticipação até metade do valor da prestação de pré-reforma, pelo prazo de 6 meses, prorrogável até ao máximo de 12 meses, salvo se, em relação ao mesmo trabalhador, a empresa já tiver beneficiado

da comparticipação financeira prevista no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

A comparticipação nunca pode exceder a remuneração mínima mensal garantida por lei, sendo deduzida dos rendimentos de trabalho auferidos no exercício de actividade profissional após a passagem à situação de pré-reforma, independentemente do estipulado no acordo de pré-reforma;

- c) Relativamente aos trabalhadores que tenham completado 60 ou 63 anos de idade, consoante se trate de mulheres ou de homens, em alternativa à pré-reforma, a possibilidade de requererem a reforma antecipada nas condições legais aplicáveis.

8.2 – Prevê-se a possibilidade de aplicação dos benefícios mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior, a outras actividades afectadas pelo impacto económico e social das reestruturações ali referidas.

9 – Este regime não prejudica as situações globalmente mais favoráveis já constituídas ao abrigo de disposições convencionais.

3 – MEDIDAS COMPLEMENTARES DE PROTECÇÃO SOCIAL NOS CASOS DE DECLARAÇÃO DE SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA EM REESTRUTURAÇÃO

Objectivos:

- 1 – Incentivar a integração dos desempregados no mercado de trabalho.
- 2 – Instituir uma melhor protecção no desemprego, permitindo adquirir em prazo mais curto o direito ao respectivo subsídio e aumentando a duração do período de concessão do mesmo.
- 3 – Estimular a ligação do menor à escola, evitando a entrada precoce no mercado de trabalho.
- 4 – Promover a mobilidade geográfica e interprofissional dos trabalhadores desempregados.

Medidas

- 1 – Redução para 270 dias do prazo de garantia para atribuição do subsídio de desemprego e para 120 dias do prazo de garantia para atribuição do subsídio social de desemprego, relativamente a trabalhadores contratados sem termo.
- 2 – Alargamento para 30 meses do período de concessão do subsídio de desemprego e para 15 meses do período de concessão do subsídio social de desemprego, independentemente da idade e da natureza do contrato.
- 3 – Aumento para o triplo do abono de família a atribuir aos descendentes ou equiparados, durante o período de escolaridade obrigatória, desde que frequentem com assiduidade os estabelecimentos de ensino e enquanto se verificar o desemprego involuntário.
- 4 – Elevação para 50% no primeiro ano, 30% no segundo e 20% no terceiro, do subsídio de residência previsto no Decreto-Lei n.º 225/87, de 5 de Junho.
- 5 – Pagamento de uma compensação salarial até 12 meses aos trabalhadores que celebrem contrato de trabalho a tempo inteiro, correspondente à diferença entre a remuneração de base devida por força desse contrato e a que auferiam antes da situação de desemprego involuntário, desde que se verifique mudança de actividade ou geográfica.

4 – HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Objectivos:

1 – Proporcionar condições de trabalho que garantam a segurança e saúde dos trabalhadores e que contribuam para uma maior realização profissional e uma melhor qualidade de vida.

2 – Contribuir para o desenvolvimento da competitividade da empresa por via do aumento da produtividade e da qualidade, resultantes da melhoria das condições em que o trabalho é prestado.

3 – Diminuir a sinistralidade por forma a reduzir o número de mortes, incapacidades, dias de trabalho perdidos e os consequentes custos económicos e sociais daí resultantes, através de uma política de prevenção de riscos.

4 – Garantir que os factores nocivos do ambiente de trabalho, incluindo agentes de natureza física, química e biológica, não ultrapassem níveis de exposição que possam pôr em perigo a saúde dos trabalhadores.

5 – Prevenir situações de inadaptação, marginalização e discriminação profissional, resistência à mudança ou outra conflitualidade no trabalho, que revelem como causa próxima a perda de aptidão física e do equilíbrio psíquico, provocadas pelas condições em que o trabalho é prestado.

6 – Contribuir, por via da redução de custos resultantes da diminuição da sinistralidade, para o aumento da capacidade financeira das instituições reparadoras, em ordem à melhoria qualitativa da reparação, reabilitação e reinserção profissional.

7 – Combater a concorrência desleal.

Medidas:

Celebração de um Acordo sobre Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho até ao final do I Trimestre de 1991, que tenha como princípios orientadores:

1 – Assegurar que a educação das novas gerações compreenda os conhecimentos e os motivos comportamentais positivos para a prevenção dos riscos no trabalho, seja este profissionalizado ou não.

2 – Assegurar que a preparação profissional dos menores para a vida activa integre na sua formação os riscos profissionais e respectiva prevenção.

3 – Proporcionar aos trabalhadores durante a vida activa informação e formação sobre os riscos profissionais e respectiva prevenção.

4 – Assegurar que as novas empresas industriais se constituam e desenvolvam com uma eficaz prevenção de riscos profissionais e apoiar as empresas instaladas a salvaguardar o mesmo objectivo, pela sua reestruturação ou mesmo reinstalação.

5 – Promover a formação qualificada de especialistas no domínio da H.S.S.T. de nível médio (via profissionalizante do ensino técnico-profissional e das escolas profissionais) e de nível superior (ensino superior universitário e pós-graduação).

6 – Capacitar as empresas com a competência adequada no domínio da H.S.S.T., proporcionando recrutamento no mercado de trabalho de técnicos com qualificação reconhecida, promovendo e apoiando a organização das actividades de prevenção, segundo modelo opcionado por critérios de gestão, com salvaguarda dos princípios deontológicos e dos interesses de ordem pública. Neste contexto, deverá ser assegurada uma eficaz articulação entre os serviços de medicina do trabalho e a área da medicina curativa, por forma a alcançar maior eficácia na concessão de baixa por doença.

7 – Desenvolver o conhecimento sobre os riscos profissionais e as técnicas de prevenção.

8 – Assegurar a qualidade da reparação no caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, visando a reabilitação que favoreça a reinserção profissional do sinistrado.

9 – Harmonizar, por via legislativa, as obrigações relativas à H.S.S.T., tomando como referência as prioridades e medidas assumidas ao nível comunitário.

10 – Reforçar a capacidade técnica da Administração Pública, na perspectiva de coordenação do sistema de prevenção de riscos profissionais e da fiscalização das condições de trabalho nos domínios de higiene, segurança e saúde no trabalho.

11 – Criar uma estrutura de prevenção de riscos profissionais com atribuições de desenvolvimento e coordenação que abranja, em matéria de segurança e saúde das condições de trabalho, actividades de investigação, de apoio técnico no domínio da avaliação, controlo de riscos profissionais, de certificação de meios técnicos e humanos, de informação e formação. Caberá, nomeadamente, a esta estrutura organizar programas de formação para os representantes dos trabalhadores nas estruturas de H.S.S.T.

Nesta estrutura será implementado um modelo de gestão que assegure uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS.

12 – Apoiar no quadro de programas operacionais ou outros estabelecidos para o efeito, a formação de representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas estruturas de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho a todos os níveis, de iniciativa e responsabilidade, nomeadamente das Confederações signatárias do presente Acordo.

13 – Incentivar a negociação a nível sectorial e de empresa, nos domínios da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente no que respeita à constituição de comissões paritárias de H.S.S.T. nas Empresas, Estabelecimentos ou Organismos.

14 – Desenvolver, ao nível da concepção, da coordenação, da execução e da formação dos delegados de H.S.S.T., a participação dos Parceiros Sociais;

15 – Assegurar a publicação de regulamentos de H.S.S.T. nos sectores não cobertos, como a agricultura.

Tal Acordo deverá, ainda, incluir a discussão da Lei Quadro sobre esta matéria e ter em conta a aplicação do Acto único Europeu.

5 – EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O CPCS releva a importância das matérias constantes deste capítulo na prossecução dos objectivos de progresso e de desenvolvimento económico e social que se propõe alcançar. O investimento na educação – desde logo a partir do ensino pré-escolar – e na formação é o prioritário em termos de futuro do País, de modernização do seu tecido produtivo e de integração plena na Comunidade.

No domínio da educação e formação profissional e da inserção no mercado de trabalho o CPCS acorda, sem prejuízo das propostas e medidas objecto do presente Acordo, estabelecer as bases para a celebração, no primeiro trimestre de 1991, de um Acordo de política de Formação Profissional visando a promoção da formação de forma cada vez mais adequada às necessidades do País, a qualificação pedagógica e a eficácia organizativa, o reforço do papel dos Parceiros Sociais nesta área e a criação de condições que confirmam maior operacionalidade às estruturas existentes, tendo nomeadamente em conta as seguintes orientações:

- Desenvolvimento da qualificação profissional designadamente da componente técnica e profissional de formação média e superior, visando valorizar a devida articulação entre a escola e mundo do trabalho e proporcionar a igualdade de oportunidades na inserção no mercado de trabalho;
- Reconhecimento da necessidade de combater o abandono escolar introduzindo meios de formação que dêem a necessária equiparação com ajustamento da preparação profissional;
- Desenvolvimento de programas que visem a inserção no mercado de trabalho dos grupos mais desfavorecidos, nomeadamente os desempregados de longa duração, as mulheres e os deficientes;
- Promoção da integração dos jovens na vida activa;
- Desenvolvimento de condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação, salvaguardando:
 - O funcionamento da empresa nas situações de Formação Profissional não remunerada que visem a valorização pessoal do trabalhador;
 - O funcionamento da empresa em conexão com o posto de trabalho e a manutenção do vínculo laboral durante um período pré-estabelecido, nas situações de Formação Profissional remuneradas;
 - A promoção da certificação como condição de promoção e de mobilidade a nível nacional e no espaço, comunitário;
 - O direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos programas de formação executados pela empresa;
 - O reforço da participação dos Parceiros Sociais nos programas aprovados pela Comunidades;
 - A intensificação do papel dos Centros de Formação Protocolares no desenvolvimento das políticas de formação, sendo desejável que todos os Parceiros Sociais disponham das mesmas condições de acesso.

Neste quadro acordam ainda o Governo e os Parceiros Sociais:

- Na necessidade de concertação na definição das políticas de emprego e de formação profissional;

- Numa maior participação dos Parceiros Sociais na gestão do IEFP;
- Em possibilitar a mobilidade profissional no interior da empresa em articulação com a promoção de formação profissional dos trabalhadores ao longo da vida activa, por via de regulamentação em sede de negociação colectiva, sem prejuízo das situações legal ou convencionalmente admitidas.

6 – ALTERAÇÃO AO REGIME DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DA REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO, INSTITUÍDO PELO DECRETO-LEI N.º 398/83, DE 2 DE NOVEMBRO

Objectivos:

- 1 – Proporcionar maior eficácia às medidas de recuperação das empresas.
- 2 – Relançar condições de qualidade do emprego e do trabalho.
- 3 – Prevenir situações de desocupação, precursoras de marginalização e discriminação profissionais.
- 4 – Dinamizar a mobilidade e a flexibilidade do mercado de trabalho.

Medidas:

- 1 – Quanto aos critérios de selecção dos trabalhadores que manterão as condições normais de trabalho – adopção da solução em vigor para os despedimentos colectivos.
- 2 – Criação de condições para a contratação de técnicos especializados para os órgãos de gestão, para a realização de prestações suplementares de capital ou suprimentos e para a aquisição total ou parcial da empresa por terceiros, condições que se revelam necessárias para assegurar maior eficácia à reestruturação das empresas.
- 3 – Rectificação do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 398/83, no respeitante à exigência de autorização e à prioridade concedida à redução dos períodos normais de trabalho, também se incluindo nessa prioridade a denominada «suspensão rotativa».
- 4 – Salvaguarda do restante regime em vigor.

7 – REGIME JURÍDICO DO TRABALHO DE MENORES

Objectivos:

- 1 – Assegurar aos menores um equilibrado desenvolvimento físico, mental e moral.
- 2 – Salvaguardar a segurança e a saúde dos menores.
- 3 – Estimular a ligação do menor à escola, evitando a entrada precoce no mercado de trabalho.
- 4 – Assegurar a educação escolar e a formação profissional dos menores.
- 5 – Combater o trabalho infantil.
- 6 – Combater a concorrência desleal ao nível do factor trabalho

Medidas:

A –

1 – Definição, na base da afirmação de princípios, das restantes responsabilidades das entidades empregadoras, que devem assegurar aos menores, ainda que emancipados:

- a) Condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, os riscos para a sua segurança, saúde, educação e evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral;
- b) Formação profissional, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponham de meios para o efeito;
- c) A inscrição no respectivo regime de segurança social.

2 – Dever-se-á procurar proporcionar condições para assegurar aos menores, antes da integração na vida activa, a possibilidade de frequência de acções de formação profissional ou profissionalizantes de duração não inferior a um ano, dentro ou fora do sistema educativo.

3 – Fixação da idade mínima de admissão ao trabalho:

- Em 15 anos, logo a partir da entrada em vigor do diploma;
- 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. (Nota: a Lei de Bases do Sistema Educativo sujeita à obrigatoriedade de frequência do ensino básico com a duração de nove anos os alunos inscritos no 1.º ano a partir do ano lectivo de 1987-1988, inclusive.)

4 – Admissibilidade da prestação de trabalhos leves (em actividades determinadas por portaria do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ouvido o Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho) por menores entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

5 – Admissibilidade da prestação de trabalho por menores com a idade mínima de admissão, mas sem a escolaridade obrigatória, apenas no quadro da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino regular ou especial ou inclusão em programas de formação que confirmam um grau de equivalência escolar obrigatória;

- b) Compatibilidade do horário de trabalho com a assiduidade escolar ou com a participação nos programas de formação;
- c) Autorização escrita dos representantes legais.

6 – Estabelecimento da obrigação de submissão dos menores a exames médicos de admissão (sempre que a prestação de trabalho se mantenha para além de três meses) e periódicos (anuais), devendo os documentos com as datas e resultados dos exames ser guardados sigilosamente e postos à disposição das entidades fiscalizadoras.

7 – Previsão, nos mesmos termos da legislação em vigor, da proibição ou condicionamento de certos trabalhos aos menores.

8 – Estabelecimento da proibição de os menores prestarem trabalho suplementar.

9 – Regulamentação em diploma específico da participação de menores em espectáculos e actividades artísticas.

10 – Exclusão da aplicação deste diploma e, especificamente, das regras sobre idade mínima de admissão:

- À actividade 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 de formação profissional;
 - Em programa específico de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico;
 - 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.

11 – Atribuição aos menores dos seguintes direitos especiais:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo se ocorrer prejuízo grave para a empresa, e sem prejuízo dos direitos inerentes ao estatuto do trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente aos menores referidos em 4 supra, com fixação, na falta de acordo, de uma duração semanal do trabalho que, somada à do curso escolar ou do programa de formação, perfaça 40 horas, prevendo-se, nestes casos, a atribuição de uma bolsa tendo em conta a remuneração perdida e o rendimento do agregado familiar.

12 – Condicionamento da validade dos contratos de trabalho com menores, nos termos seguintes:

- Se tiverem completado 16 anos, os contratos são válidos, salvo oposição escrita dos seus representantes legais;
- Se não tiverem completado 16 anos, os contratos só são válidos mediante autorização escrita daqueles representantes;
- A oposição e a revogação da autorização podem ser declaradas a todo o tempo.

13 – Fixação do dever de comunicar à I.G.T., nos oito dias subsequentes, a admissão de menores que não tenham completado 16 anos de idade e, bem assim, a comunicação à I.G.T., por parte do estabelecimento de ensino, das situações de abandono escolar dos menores que não tenham atingido a idade mínima de admissão ao trabalho.

14 – Actualização do regime sancionatório por referência a unidades de conta e criação da sanção acessória de interdição, por um ano, da celebração de certos contratos e candidaturas a apoio dos fundos comunitários, quando ocorram condenações por violação da idade mínima de admissão e escolaridade obrigatória.

B –

Ratificação da Convenção n.º 138 da O.I.T. quando for implementada a idade mínima de admissão aos 16 anos, no quadro da aplicação dos 9 anos de escolaridade obrigatória.

8 – REGIME JURÍDICO DO TRABALHO NO DOMICÍLIO

Objectivos:

1 – Tutelar as vantagens legítimas que o trabalho no domicílio pode significar em relação àqueles que, por razões de ordem pessoal, de família, de deslocação e de modo de vida, não pretendem prestar trabalho sujeito a regimes de enquadramento rígidos, como é próprio da empresa.

2 – Obstar, por outro lado, a que, por falta de condições mínimas de trabalho, se prejudique a segurança e saúde dos trabalhadores, se frustre o desenvolvimento dos menores, se despreze a protecção social individual e se agravem as dificuldades de resposta do sistema de segurança social por virtude da evasão contributiva e, até, do injustificado recebimento de subsídios de doença e de desemprego que o trabalho no domicílio muitas vezes encobre.

3 – Prevenir que, sob uma desejada opção de reforço da competitividade das empresas pela sua eficaz reestruturação, se instale o reforço da competitividade assente no baixo custo do factor trabalho.

4 – Combater a concorrência desleal

Medidas:

1 – Delimitação de âmbito aos contratos que traduzam dependência económica, mas não subordinação jurídica, excluindo ainda os que tenham por objecto o trabalho intelectual.

2 – No trabalho no domicílio é designadamente proibida a utilização de substâncias nocivas ou perigosas ou de equipamentos ou utensílios que não obedeçam às normas em vigor ou que ofereçam risco especial para o trabalhador, membros do agregado familiar ou terceiros.

3 – Sujeição ao regime jurídico dos acidentes de trabalho estabelecido para os trabalhadores por conta de outrem.

4 – Submissão a exames médicos (inicial, periódico e ocasional), com obrigação de guardar e disponibilizar às entidades fiscalizadoras as datas e resultados dos mesmos.

5 – Registo actualizado dos trabalhadores no domicílio, com obrigação de envio anual de cópia à I.G.T.

6 – O diploma instituirá um método eficaz de controlo do trabalho executado e respectiva remuneração.

7 – Fixação da remuneração em função:

- a) Do tempo médio de execução do bem à peça ou do serviço (atendendo, para o efeito, ao normalmente despendido com idêntico trabalho nas instalações da empresa);
- b) Dos valores estabelecidos no I.R.C.T. aplicável, se o trabalho fosse prestado na empresa.

8 – Garantia de uma compensação pecuniária de 50% da remuneração, nos casos de suspensão da execução de trabalho prevista, por motivo imputável ao dador de trabalho, quando essa suspensão não seja recuperada nos três meses seguintes.

9 – Pagamento de um subsídio anual de valor equivalente à média mensal da remuneração.

10 – Estabelecimento de um regime de cessação do contrato inspirado no do contrato de trabalho a termo incerto, com os seguintes traços essenciais:

- a) Possibilidade de denúncia por qualquer das partes para o termo da execução da incumbência de trabalho e, independentemente deste, pelo trabalhador ao domicílio, desde que conceda aviso prévio de 30 dias;
- b) Possibilidade de resolução sem aviso prévio por qualquer das partes, por motivo de incumprimento, ou com aviso prévio, tratando-se de motivo justificado não imputável àquelas;
- c) Caducidade do contrato por efeito da falta de incumbências de trabalho que origine inactividade do trabalhador por período superior a 60 dias consecutivos (sem prejuízo do direito à compensação referida em 8 supra);
- d) Responsabilidade civil e/ou criminal decorrente da recusa de devolução de bens do dador de trabalho;
- e) Atribuição de uma compensação por inobservância dos prazos de aviso prévio ou alegação de motivos de resolução insubsistentes.

11 – Proibição de contratação de trabalhadores no domicílio para satisfação de incumbências de trabalho relativas a bens ou serviços em cuja produção participem o estabelecimento ou secção abrangidos por processo de redução dos períodos normais de trabalho, ou de suspensão dos contratos de trabalho, ou de despedimento colectivo; isto, enquanto decorrer o respectivo processo e nos três meses posteriores ao termo das situações dele resultantes, sem prejuízo da renovação de incumbência relativa a trabalhadores contratados antes do início do referido processo.

12 – Equiparação dos trabalhadores no domicílio a trabalhadores por conta de outrem, para efeitos de sujeição ao regime geral de segurança social, embora com taxa contributiva reduzida.

9 – REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS E DA LICENÇA SEM VENCIMENTO PARA FORMAÇÃO

Objectivos:

- 1 – Contribuir para uma maior eficácia da organização do trabalho.
- 2 – Reforçar a garantia do gozo efectivo das férias.
- 3 – Prevenir o desvirtuamento do pagamento e do exercício do direito a férias, no caso do gozo das primeiras férias, das férias após impedimento prolongado e da suspensão do período de férias por motivo relativo ao trabalhador.
- 4 – Prevenir o absentismo.
- 5 – Incentivar a formação profissional dos trabalhadores.

Medidas:

1 – FÉRIAS:

- a) Fixação do período anual de férias em 22 dias úteis;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis;
- c) 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;
- d) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no segundo semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após seis meses completos de serviço;
- e) 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.
No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo supra referido ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente;
- f) Quanto ao encerramento para férias, manter o regime actualmente em vigor, admitindo-se a possibilidade de encerramento pelo período de 15 dias desde que não se prejudique o gozo de 21 dias consecutivos de férias (a não ser por vontade expressa do trabalhador), ou por período inferior ao fixado na lei, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim for convencionado na negociação colectiva ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.
O acima disposto não prejudica o regime previsto na parte final do artigo 4.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro;
- g) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos;
- h) 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 a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;

- i) Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito a gozar os dias de férias ainda compreendidos naquele, 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 do Decreto-Lei n.º 874/76;
- j) No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo, logo após a alta, dos dias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao n.º 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76;
- l) 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;
- m) Salvo se houver prejuízo grave 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 equiparadas às dos cônjuges;
- n) O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.
O exercício de tal actividade remunerada, 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.
Para reaver a retribuição, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores;
- o) 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, sem prejuízo do pagamento integral do subsídio de férias;
- p) 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.

2 – LICENÇA SEM VENCIMENTO PARA FORMAÇÃO:

- a) Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em convenção colectiva, o trabalhador tem direito a licença 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;
- b) A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença quando:

- Ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
 - A antiguidade do trabalhador seja inferior a três anos;
 - O trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;
 - Tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos para o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço;
 - A empresa tenha menos de 20 trabalhadores e não seja possível uma substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- c) Considera-se de longa duração a licença de duração não inferior a sessenta dias.

10 – ALTERAÇÕES AO PROCESSO DE REGULARIZAÇÃO DAS DÍVIDAS À SEGURANÇA SOCIAL

Objectivos:

1 – Assegurar a cobrança de receitas (contribuições) para garantir a capacidade financeira, actual e futura, do Sistema de Segurança Social.

2 – Aumentar a capacidade financeira para melhorar as respostas sociais dependentes do Sistema de Segurança Social.

3 – Prevenir que, por diferenças de tratamento entre diversas dívidas, ou pela adopção de sistemas de pagamento através de fornecimentos, se torne mais favorável dever à Segurança Social.

4 – Prevenir que se desenvolvam práticas de negociação com influências negativas ao nível da eficácia e credibilidade das decisões estratégicas exigidas pela recuperação das empresas e dívidas quanto à transparência e justiça dos critérios adaptados para a celebração de acordos de regularização de dívidas.

5 – Obstar a que, por facilidades concedidas ao cumprimento de obrigações em situações de gestão com clara evolução para o desequilíbrio, sejam afastadas medidas essenciais (aumento de capital social; desinvestimento; venda de capital social; diversificação de produtos e mercados; alterações tecnológicas e de processos de trabalho, redução de efectivos, etc.), favorecendo-se o agravamento da situação económica e, conseqüentemente, o aparecimento de situações sociais degradadas e, nalguns casos, atentatórias dos princípios de um Estado de Direito.

6 – Assegurar uniformidade de critérios quanto à fixação de taxas de juro.

7 – Assegurar sempre a efectiva aplicação dos regimes de retenções e de impedimento de acesso a fundos comunitários ou estatais de empresas com dívidas não regularizadas à Segurança Social.

8 – Combater a concorrência desleal.

Medidas:

O Governo compromete-se a apresentar ao CPCS, no prazo de 60 dias, um projecto de diploma que dê concretização aos objectivos atrás enunciados.

11 – REGIME DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Objectivos

1 – Assegurar, relativamente a certas funções que pressuponham uma especial relação de confiança, solução adequada à salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência em que assenta tal confiança.

2 – Preservar, em termos de gestão, a eficácia exigida no desempenho de certas funções que pressuponham uma elevada relação de confiança.

3 – Contribuir para a negociação de estatutos profissionais compatíveis com a especial responsabilidade inerente ao desempenho de tais funções.

4 – Incentivar o preenchimento de certos lugares de confiança por pessoal já vinculado à entidade empregadora.

5 – Prevenir situações de desconfiança precursoras de marginalização e de discriminação profissional, bem como desgastantes processos disciplinares, independentemente de a decisão final neles proferida ser ou não de despedimento.

Medidas

1 – Possibilidade de exercício em regime de comissão de serviço dos cargos de administração, de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, das funções de secretariado pessoal relativas a esses cargos e de outras funções previstas em convenção colectiva de trabalho, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança. Excluem-se os cargos de chefia directa e todos os outros cargos hierárquicos que não envolvam coordenação de outras chefias, salvo no caso de dirigente máximo de estabelecimentos até 20 trabalhadores, desde que envolva capacidade de gestão e chefia directamente dependentes da administração.

2 – Acessibilidade ao regime quer por trabalhadores da empresa quer por contratados do exterior, sendo dada preferência, em igualdade de circunstâncias, aos primeiros.

3 – Redução a escrito do acordo respeitante à comissão de serviço.

4 – Fixação de um regime legal mínimo e, nesse sentido, supletivo, quanto às seguintes matérias:

a) Prazo de aviso prévio para a cessação da comissão de serviço;

b) Direito à colocação em funções compatíveis com a categoria que o trabalhador antes detinha ou à correspondente às funções que vinha exercendo, quando a estas corresponda categoria ou nível remuneratório previsto em convenção colectiva de trabalho aplicável, ou ainda a que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de trabalhador contratado para o efeito, com a categoria constante do acordo

c) Direito do trabalhador à rescisão do contrato nos trinta dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à cessação da comissão de serviço e, consequentemente, o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano de antiguidade na empresa, salvo se a cessação ocorrer em consequência de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

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

6 – Aplicação do regime jurídico do contrato individual de trabalho em tudo o que não contrarie o regime excepcional fixado.

12 – REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Objectivos.

1 – Assegurar uma maior celeridade da negociação colectiva e da emissão de portarias de extensão.

2 – Conferir maior eficácia aos mecanismos para dirimção dos conflitos negociais, nomeadamente através da institucionalização de um sistema de arbitragem independente e respeitado.

3 – Potenciar a negociação colectiva como instrumento natural de previsão de mecanismos de resolução de litígios emergentes de contratos individuais de trabalho.

4 – Alargar em algumas matérias concretas o objecto da negociação, nomeadamente como um dos meios adequados à fixação de regimes profissionais complementares de segurança social.

Medidas:

- 1 – *a)* Instituição do princípio de que, em caso de cessão, total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento, a entidade empregadora cessionária ficará obrigada a observar até ao termo da sua vigência e no mínimo de 12 meses, contados a partir da data da cessão, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade cedente, até que o mesmo seja substituído por outro resultante de negociação colectiva;
- b)* Possibilidade de denúncia, a todo o tempo, das convenções colectivas quando as partes outorgantes da futura convenção aceitem:
 - 1) O princípio da celebração da convenção substitutiva prevista na parte final da alínea *a)*;
 - 2) O princípio da adaptação negociada da regulamentação da duração e organização do tempo de trabalho.
- c)* Circunscrever a assinatura das portarias de extensão ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, salvo nos casos em que tenha havido oposição de natureza económica;
- d)* Revogação dos preceitos relativos à necessidade de autorização ou aprovação tutelar como requisito do depósito de convenções relativas a empresas públicas;
- e)* Revogação do preceito que permite a determinação da autonomização do processo negocial das empresas públicas;
- f)* Revogação do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro;
- g)* Revogação das normas que possibilitam a emissão de portarias de regulamentação de trabalho fora dos casos de inexistência de associações sindicais ou patronais.

2 – Possibilidade de sujeição a arbitragem obrigatória dos conflitos quando, tendo-se frustrado a conciliação e/ou a mediação, as partes não requeiram a arbitragem voluntária no prazo de dois meses a contar do termo daqueles processos.

À arbitragem obrigatória dever-se-á aplicar o disposto no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, salvaguardando-se quanto ao objecto o estabelecido no n.º 6 do referido artigo.

3 – A sujeição à arbitragem obrigatória é decidida por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social, mediante requerimento de qualquer das partes ou recomendação de terceira entidade. Tratando-se de empresas públicas, a arbitragem obrigatória depende sempre de recomendação de terceira entidade. A definição desta terceira entidade será concretizada no quadro da discussão do respectivo diploma legal no CPCS.

4 – Possibilidade de as convenções colectivas de trabalho poderem regular os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos individuais de trabalho celebrados entre entidades patronais e trabalhadores abrangidos pela convenção, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem.

5 – Excepcionar da proibição de fixação de benefícios complementares dos assegurados pelo Sistema de Segurança Social os que sejam estabelecidos ao abrigo e nos termos da legislação relativa aos regimes profissionais de Segurança Social, ou equivalentes, a qual deve ser alargada por forma a cobrir todos os sistemas em que a responsabilidade tenha sido transferida para instituições seguradoras.

13 – PERÍODO EXPERIMENTAL

Objectivos:

1 – Proporcionar um suficiente período de experiência adequado às exigências da função e às características do posto de trabalho, contribuindo para a salvaguarda da competitividade da empresa e da realização profissional do trabalhador.

2 – Permitir uma melhor avaliação da adequação das capacidades individuais dos trabalhadores às necessidades das empresas.

3 – Prevenir situações de desocupação precursoras de marginalização e de discriminação profissional.

4 – Contribuir para desincentivar o recurso à contratação a termo, à utilização de trabalho temporário e à adopção do trabalho independente ou autónomo, quando se sobreponha a preocupação de assegurar uma experiência suficiente para adequação às exigências da função e características do posto de trabalho.

Medidas:

1 – Alteração da duração do período experimental nos seguintes termos:

a) Prazo geral: – 60 dias;

– Nas empresas com 20 ou menos trabalhadores: 90 dias;

b) Cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e exercício de funções de confiança: 180 dias;

c) Pessoal de direcção e quadros superiores: 240 dias.

2 – Estabelecer a possibilidade de redução dos prazos acima referidos através das convenções colectivas de trabalho ou dos contratos individuais de trabalho.

14 – FISCALIZAÇÃO E JUSTIÇA DO TRABALHO

Medidas:

1 – Reforçar a componente informativa e pedagógica da intervenção da I.G.T., prevenindo a eclosão de conflitos pela via da adesão voluntária ao cumprimento das normas reguladoras das condições de trabalho.

2 – Melhorar as condições de trabalho por via da maior eficácia da fiscalização, particularmente no que se refere à higiene e segurança no trabalho, à prevenção e repressão das formas ilegais da duração e prestação do trabalho e do subsídio de desemprego, reforçando os meios técnicos de intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho e assegurando a qualificação dos recursos humanos da I.G.T. (elevação do nível académico e técnico das novas admissões e desenvolvimento da formação do seu pessoal).

3 – Garantir a autonomia da actuação da I.G.T. de acordo com as Convenções da O.I.T. n.º 81 e 129.

4 – Assegurar que a I.G.T. forneça através do CPCS, a partir de 1991, quanto às áreas prioritárias da sua actividade, relatórios trimestrais circunstanciados às Confederações Sindicais e Patronais.

5 – Criar condições que estimulem o recurso à arbitragem voluntária como meio de dirimção de conflitos individuais de trabalho, tendo em conta o Relatório e os contributos sobre o mesmo, já produzidos pelas Confederações de Trabalhadores e de Empregadores, no âmbito do CPCS.

6 – Reforço dos meios de funcionamento dos Tribunais de Trabalho e ponderação de eventuais alterações ao processo de trabalho, tendo em vista maior celeridade na resolução dos litígios laborais, em particular, os decorrentes de situações de despedimento.

7 – Possibilidade de o Estado vir a pagar importâncias relativas às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à sentença, caso o despedimento venha a ser declarado ilícito, com observância de determinadas condições como:

- 1) Aplicação apenas às decisões de 1.ª instância para que a solução não se venha a revelar incentivadora de recursos;
- 2) O pagamento só terá lugar em relação às retribuições devidas a partir do 6.º mês contado da propositura da acção de impugnação, sendo a contagem suspensa pelos adiamentos por motivos relativos à parte empregadora;
- 3) O montante será o devido com base nos critérios referidos no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, com o limite máximo do valor correspondente ao do subsídio de desemprego;
- 4) A aplicação do regime será desencadeada em articulação com a entrada em funcionamento da arbitragem referida no ponto 5.

8 – Reforma global do Direito Penal Laboral de molde a harmonizar e graduar as sanções em função da gravidade das infracções quer no ilícito criminal, quer no administrativo ou no contravencional.

9 – Relativamente a alterações ao actual Código do Processo de Trabalho o projecto de revisão deverá ser apreciado pelo CPCS.

15 – REDUÇÃO E ADAPTAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Constatando:

- a) Que o progresso técnico e tecnológico ao nível da empresa permite reduzir o tempo de trabalho e simultaneamente suscita a necessidade de plena utilização dos equipamentos;
- b) Que as solicitações constantemente mutáveis dos mercados implicam respostas com graduações diversificadas ao longo do ano;
- c) Que a construção do Mercado Único Europeu vai implicar o esbatimento de todos os factores que distorcem a concorrência, e que são acentuadas as diferenças quanto à duração do trabalho entre Portugal e a «média comunitária»;
- d) Que as durações semanais de trabalho em Portugal são mais diversificadas, do que acontece na generalidade dos países comunitários, o que introduz factores de injustiça relativa, nomeadamente para as profissões pior remuneradas e de maior desgaste físico;
- e) Que as empresas portuguesas precisam de aumentar os seus índices de produtividade e de competitividade, o que se consegue designadamente através de uma melhor organização dos horários de trabalho;
- f) Que na organização dos horários se devem ter em conta as necessidades de protecção da saúde dos trabalhadores e o direito destes a uma vida familiar e social satisfatórias e, bem assim, as necessidades de responder a imperativos, nomeadamente de uma mais racional organização da vida urbana;

O Governo e as Confederações signatárias acordam na definição dos seguintes objectivos e medidas:

Objectivos:

1 – Incentivar através da negociação colectiva, a redução e adaptação do tempo de trabalho, num quadro balizado:

- Pela rápida aprovação pela Assembleia da República de um novo horário máximo nacional e pela inevitabilidade de aproximação aos padrões europeus que, para não vir a ser brusca e brutal, tem de ser iniciada de forma progressiva, mas observando um ritmo mínimo traduzido na calendarização adiante definida;
- E pela necessidade de adaptar o tempo de trabalho.

2 – Adoptar a via da negociação colectiva (a todos os níveis) para promoção da adaptação que, sempre, deve ser articulada com a redução de tempo de trabalho visando a aproximação aos níveis europeus.

3 – Facilitar aos menores a prossecução de estudos escolares ou cursos de formação, que os capacitem para melhor responderem às necessidades das empresas e aos seus próprios anseios de promoção pessoal e profissional.

Medidas:

1 – O Governo compromete-se a desenvolver esforços no sentido da entrada em vigor do horário máximo nacional de 44 horas semanais, em 1 de Janeiro de 1991.

2 – O Governo e as Confederações signatárias acordam no seguinte calendário, a ser desenvolvido no quadro da negociação colectiva, visando articular a adaptabilidade dos horários de trabalho, necessária ao melhor funcionamento das empresas, com um ritmo visando atingir as 40 horas em 1995 e tendo como linhas orientadoras:

- Um ritmo de redução de uma hora/ano ou outro estabelecido na negociação colectiva;
- Um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso complementar que pode ser repartido e passível de regime diferenciado a fixar pela negociação colectiva;
- Um limite de duas horas diárias além do horário normal, e de 50 horas por semana, sendo a computação global feita, em princípio, em três meses, podendo ser fixado na negociação colectiva um período diferente;
- Ter-se em conta, na redução da duração normal do trabalho, o trabalho efectivo, sem prejuízo das pausas justificadas em razões de saúde, higiene e segurança ou cláusulas fixadas na negociação colectiva.

3 – Situações de excepção ao estipulado no número anterior terão de ser fundamentadas em razões de natureza económico-social, a considerar pelo CPCS, em derrogação temporária do horizonte de redução para as 40 horas.

4 – A revisão da legislação deverá equacionar em termos equilibrados as problemáticas:

- Do alargamento da concessão de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores normalmente ocupados em trabalhos preparatórios ou complementares, que só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais e aos trabalhadores que, sem enquadramento hierárquico funcional, trabalhem predominantemente fora do estabelecimento;
- Da extensão do actual regime de descanso semanal, no sentido de o dia de descanso obrigatório não coincidir com o domingo, nos casos de trabalho em feiras, exposições e outras actividades similares.

5 – Compensações que sejam concedidas aos trabalhadores sujeitos a trabalhos penosos, perigosos, insalubres, e ao trabalho nocturno serão feitas por diminuição da duração semanal do trabalho, melhorias salariais ou outras vantagens.

6 – Revogação da necessidade de autorização administrativa para a redução da duração semanal do trabalho.

7 – Alteração do regime do trabalho suplementar, nos seguintes termos:

- Elevação para 200 horas do limite anual do trabalho suplementar;
- Revogação das taxas de 25% para a Segurança Social incidentes sobre a prestação de trabalho suplementar;
- O cálculo do pagamento de horas suplementares será feito em função do horário efectivamente praticado na empresa;
- O descanso compensatório – dentro do condicionalismo previsto no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro – vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes;
- O descanso compensatório que não esteja relacionado com a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode ser substituído pelo seu pagamento no mínimo em dobro, desde que haja acordo entre as partes.

8 – O Governo e as Confederações signatárias acordam ainda na possibilidade de, por negociação colectiva, serem criadas equipas de fim-de-semana.

9 – Ratificação da Convenção n.º 171 sobre o trabalho nocturno.

10 – Relativamente ao trabalho suplementar, deve ser alargado o leque de situações em que é admitido o recurso ao mesmo: todas as situações em que, por razões não permanentes, se tenha de aumentar a produção, ou recuperar a produção não efectuada não se justificando a admissão de novos trabalhadores

11 – Em matéria de laboração contínua e em turnos rotativos, impõe-se reduzir a intervenção burocrática e facilitar a adopção de regimes de laboração contínua e de turnos rotativos sempre que se mostrem necessários para um melhor aproveitamento da capacidade produtiva das empresas. Dever-se-á criar condições adequadas ao nível de equipamentos sociais e de transportes, para atenuação da penosidade do trabalho nocturno.

16 – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR

Objectivos:

1 – Contribuir para a modernização do tecido empresarial, garantindo maior eficácia à reestruturação das empresas.

2 – Proporcionar maior eficácia em relação à introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia.

3 – Proporcionar a racionalização e adequação dos recursos humanos no quadro de uma situação favorável do emprego.

4 – Prevenir desequilíbrios estruturais, económicos e financeiros da empresa decorrentes da perda de competitividade por inadaptação do trabalhador.

5 – Prevenir situações de desocupação, precursoras de marginalização e discriminação profissionais.

6 – Promover a qualificação dos recursos humanos, incentivando a formação profissional na empresa.

7 – Estimular a observância das condições de segurança e saúde no trabalho.

Medidas:

1 – Aplicação do regime de inadaptação apenas quando se verificarem situações de redução reiterada da produtividade ou da qualidade, avarias reiteradas nos meios afectos ao posto de trabalho e/ou risco para a segurança do próprio ou terceiros (trabalhadores da empresa ou não), que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 – A inadaptação do trabalhador só é invocável desde que:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho há menos de seis meses (v. objectivo n.º 2);
- b) Tenha sido facultado período de adaptação suficiente, após frequência de acção de formação profissional adequada àquelas alterações/modificações, sob controlo pedagógico da autoridade competente;
- c) Ou não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites – relativamente a cargos de complexidade técnica e/ou de direcção.

3 – Definição dos requisitos de licitude da cessação do contrato com aquele fundamento, excluindo-se tal licitude nos casos de a inadaptação ter sido determinada por falta de condições de higiene e segurança no trabalho ou de existir posto de trabalho alternativo compatível com a qualificação profissional do trabalhador, caso a empresa tenha mais de 20 trabalhadores.

4 – Informação e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores nas empresas quanto às modificações em postos de trabalho, decorrentes de reestruturação ou modificações tecnológicas.

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

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

7 – Compromisso do Governo e das Confederações para a rápida entrada em funcionamento das Comissões Arbitrais Voluntárias previstas no n.º 5 do Anexo 14.

8 – Instituição da providência cautelar de suspensão da cessação do contrato.

9 – Salvaguarda do volume de emprego permanente da entidade empregadora.

10 – Levantando-se dúvidas deve ser sujeita a fiscalização preventiva a constitucionalidade deste diploma.

Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, subscrito em 30 de Julho de 1991, no contexto da execução do Acordo Económico e Social, celebrado em 19 de Outubro de 1990.

No contexto da execução do Acordo Económico e Social, celebrado em 19 de Outubro de 1990 entre o Governo, a União Geral de Trabalhadores (UGT), a Confederação do Comércio Português (CCP), e a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) foi negociado e apresentado ao Conselho Coordenador o presente Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, que depois de aprovado é subscrito pelas seguintes entidades:

Em representação do Governo:
O Ministro do Emprego e da Segurança Social



Em representação dos Trabalhadores:

Confederação Geral dos Trabalhadores
Portugueses (CGTP-IN)



União Geral de Trabalhadores
(UGT)



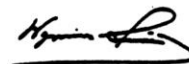
Em representação dos Empregadores:
Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP)



Confederação do Comércio
Português (CCP)



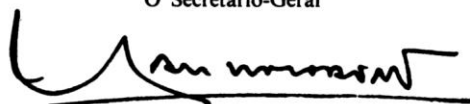
Confederação da Indústria
Portuguesa (CIP)



Conselho Permanente de Concertação Social.

Lisboa, 30 de Julho de 1991.

O Secretário-Geral



ÍNDICE

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO.....	61
A – Prevenção e riscos Profissionais.....	62
B – Reparação.....	63
C – Reabilitação.....	63
ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO.....	64
MEDIDAS E PROPOSTAS.....	65
A – Prevenção e riscos profissionais.....	66
I – Desenvolver o conhecimento sobre os riscos profissionais e as técnicas de prevenção.....	66
II – Formar e qualificar para prevenção dos riscos profissionais.....	67
III – Desenvolver as condições em que o trabalho é prestado para melhorar a qualidade de vida nos locais de trabalho e a competitividade das empresas.....	70
IV – Organizar a prevenção e assegurar a vigilância da saúde nos locais de trabalho.....	71
B – Reparação.....	74
C – Reabilitação.....	75

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

Considerando:

- O objectivo do Acordo Económico e Social em contribuir para a modernização da economia nacional, para atenuar a sua vulnerabilidade face aos desafios que, no curto e médio prazo, se lhe podem deparar, para assegurar a competitividade das empresas e, de forma sustentada, a melhoria das condições de trabalho e as condições de vida dos Portugueses;
- Que as condições em que o trabalho é prestado influenciam significativamente a competitividade da empresa e a qualidade de vida e contribuem para a realização dos objectivos quer empresariais quer profissionais relativos aos trabalhadores;
- Que a criação, reconversão ou reestruturação das empresas e, em geral, a mudança do tecido empresarial português no quadro da construção do Mercado Interno constitui oportunidade ímpar para a implementação de medidas nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Que o progresso social e o aumento de bem-estar através da melhoria das condições de vida são objectivos que o Mercado Interno visa desenvolver e neles se revê numa componente dominante da dimensão social realizada pela segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

O Governo e os Parceiros Sociais subscritores consideram que constitui objectivo do presente Acordo promover a humanização das condições em que o trabalho é prestado e a protecção social, de forma a contribuir para melhorar progressivamente e de forma sustentada as condições de vida dos Portugueses num quadro de desenvolvimento da competitividade das empresas, finalidades económico-sociais que se compatibilizam com a modernização da economia nacional.

Assim:

- As condições de segurança, higiene e saúde em que o trabalho é executado estimulam a criatividade e a motivação, favorecem o desenvolvimento das qualificações e da experiência, aumentam o bem-estar físico e psíquico e atenuam tensões individuais, familiares e de grupo;
- O trabalho executado em condições de segurança e saúde contribui, decisivamente, para a redução de sinistralidade, das doenças profissionais e, bem assim, de outros factores de risco para a saúde dos trabalhadores e para a actividade empresarial, concorrendo, nessa medida, em relação à empresa, para diminuir os prejuízos derivados de estragos, quebras de produção e de qualidade, ausências ao trabalho e outros inerentes à desorganização que a própria sinistralidade evidencia e, em relação ao trabalhador, concorre, também, para melhorar os rendimentos de trabalho, para diminuir os danos decorrentes de doenças e para favorecer uma melhor progressão profissional;
- A concentração de esforços na valorização dos recursos humanos e na melhoria das condições de trabalho são factores de fixação da mão-de-obra qualificada no nosso mercado de trabalho e permite consolidar ganhos de competitividade e estabelecer um «interface» de crescimento harmonioso entre as condições de trabalho e a competitividade;
- Ao contrário, a falta de condições de segurança, higiene e saúde favorece não só a concorrência desleal como a desvalorização dos recursos humanos, situações

- que, a prazo, concorreriam para uma degradação económica e social, porque afectariam, sobretudo, as empresas cumpridoras;
- A defesa da nossa economia exige também a promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho, para que, por um lado, não seja posta em causa a legitimidade concorrencial dos nossos produtos e, por outro, nos assista a legitimidade a exigir medidas de protecção relativamente a países em que o «dumping social» sustenta a competitividade das empresas;
 - Na negociação, colectiva deve ser incentivada a discussão de matérias que visem desenvolver a melhoria da qualidade de vida no trabalho em vez de uma estratégia puramente monetária, devendo-se, para o efeito, articular a melhoria das prestações pecuniárias com a melhoria de outras condições de trabalho, como as de segurança, higiene e saúde;
 - Neste contexto, a prevenção dos riscos profissionais deve ser desenvolvida, por um lado, ao nível do controlo dos riscos nos locais de trabalho e, por outro lado, ao nível dos trabalhadores, quer com vista à obtenção de comportamentos adequados face aos riscos, quer com vista à avaliação dos seus efeitos na saúde, num quadro de vigilância médica adequada, devendo ser dada sempre prioridade à prevenção colectiva relativamente à protecção individual, procurando-se desenvolvê-la de forma integrada;
 - Em relação ao sinistrado ou portador de doença profissional, a reparação e a reabilitação ganham, obviamente, dominância nos objectivos a realizar, quer pela legitimidade dos direitos à reposição da capacidade anterior e a uma compensação qualificada das perdas, quer pela legitimidade dos direitos – dir-se-á mais – pela obrigação colectiva de proporcionar a igualdade de oportunidades à pessoa com deficiência, sobretudo, para garantir a reinserção sócio-profissional. Para além disso, a reparação e a reabilitação favorecem uma acção preventiva eficaz. Em termos directos, porque uma recuperação e reabilitação mais qualificadas favorecem um desempenho profissional com maior segurança por parte da pessoa com deficiência; em termos indirectos, porque o custo a suportar com a reparação e a reabilitação também incentiva a adopção de medidas de prevenção.

O Governo e os Parceiros Sociais subscritores, em sede do Conselho Permanente de Concertação Social, valorizam a necessidade de concertação para compatibilizar os objectivos e efeitos económicos e sociais das medidas a adoptar nestes domínios, tendo em atenção os objectivos estratégicos de desenvolvimento da dimensão social do Mercado Interno e de ajustamento nacional para uma correcta participação na construção da União Económica e Monetária. Neste sentido, o Governo e os Parceiros Sociais subscritores acordam nos seguintes princípios e comprometem-se a desenvolver as medidas constantes dos anexos, que fazem parte integrante deste Acordo.

A – PREVENÇÃO DOS RISCOS PROFISSIONAIS

Acordado o projecto de lei-quadro sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, este diploma legal passará a constituir a matriz fundamental que, por um lado, orienta, nestes domínios, a acção do Estado ao nível legislativo e das responsabilidades e, por outro lado, referencia o quadro essencial de dos empregadores e dos trabalhadores.

Nesta lei-quadro institui-se também um mecanismo de representatividade dos trabalhadores nestes domínios específicos da segurança, higiene e saúde no trabalho, visando corresponder de forma tecnicamente mais qualificada às exigências de

negociação que ao nível de empresa se terão de desenvolver, seja para aplicação de vários instrumentos legislativos, seja para concepção e aplicação de projectos, comparticipados financeiramente, que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde.

Para o efeito, as partes subscritoras chegaram a acordo quanto a um conjunto desenvolvido de medidas que orientarão a preparação de programas ao abrigo dos quais entidades privadas, cooperativas e públicas podem apresentar projectos concretos, beneficiando de apoios organizativos e financeiros para a sua execução.

Para o desenvolvimento e aplicação dos programas acima referidos serão afectados os meios financeiros adequados por forma a estimular a iniciativa, a celeridade e a qualidade de execução dos -projectos para a prevenção dos riscos profissionais e promoção e vigilância da saúde no trabalho.

A concepção e o desenvolvimento destes programas será cometida ao Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a constituir até 31 de Dezembro do corrente ano, cuja gestão será participada pelas Confederações Patronais e Sindicais nos termos definidos neste Acordo.

B – REPARAÇÃO

As partes subscritoras acordaram algumas medidas para melhorar a qualidade de protecção dos sinistrados que adquiriram incapacidade para o trabalho, quer ao nível das doenças profissionais, quer ao nível dos acidentes, destacando-se, em particular:

- a publicação da nova Tabela Nacional de Incapacidades;
- a actualização da lista de doenças profissionais e a extensão do direito a indemnização relativamente a certas doenças;
- a aprovação de um quadro legislativo próprio para as doenças profissionais que atenda à sua especificidade em relação aos acidentes de trabalho;
- a revisão das fórmulas de cálculo das indemnizações por incapacidade ou invalidez, em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, em qualquer dos casos no sentido de, num quadro institucional estabilizado, se iniciar, rapidamente, uma evolução que assegure que os respectivos valores não sejam inferiores aos valores calculados para prestações equiparadas, integradas no regime geral da Segurança Social, relativamente à remuneração auferida pelo trabalhador, devendo-se ter em conta a observância, em tempo útil, dos prazos que nestes domínios decorrem da implementação da Carta Social dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

C – REABILITAÇÃO

As partes subscritoras acordaram várias medidas que visam favorecer a ocupação dos trabalhadores em funções compatíveis com o respectivo estado, na empresa ao serviço da qual se acidentaram, salvaguardando, no interesse de uns e de outros, as situações em que se torne impossível tal ocupação por inexistência de funções compatíveis. Assim, quando não seja afectada a qualidade e a produtividade ou ocorrendo o acidente por culpa da entidade empregadora, estabelece-se o princípio de ocupação dos trabalhadores na empresa, em funções compatíveis, estando previstos instrumentos que flexibilizem o cumprimento desta obrigação, como a formação, a

adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e, em certos casos, a licença para formação ou para novo emprego.

ACOMPANHAMENTO E EXECUÇÃO

Para a execução do presente Acordo, o Governo tomará as medidas que se mostrem necessárias para aprovação e publicação dos diplomas, submetendo-os a prévia audição do Conselho Permanente de Concertação Social, sem prejuízo de apreciação pública que nos termos legais for devida.

Tendo em vista a adequada execução do presente Acordo, o Governo compromete-se a remeter ao CPCS trimestralmente, relatório da actividade inspectiva nos domínios de segurança, higiene e saúde no trabalho e, semestralmente, relatório de actividade do Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, bem como a prestar, com carácter geral, informações sobre o desenvolvimento da preparação de trabalho de execução do Acordo quando, nesse sentido, for solicitado pelos subscritores do mesmo.

O Governo e as Confederações Sindicais e Patronais subscritoras do presente Acordo comprometem-se a cooperar na sua aplicação, assumindo o firme compromisso de contribuir para a modernização e progresso económico e social do País, decidindo constituir para o efeito uma comissão de acompanhamento.

APÊNDICE

Medidas e Propostas

A – PREVENÇÃO DOS RISCOS PROFISSIONAIS

I – Desenvolver o conhecimento sobre os riscos profissionais e as técnicas de prevenção

(Anexo I)

Objectivos

1 – Contribuir para aumentar o conhecimento sobre os riscos profissionais e técnicas de prevenção por via da investigação, nomeadamente, procurando autonomizar na investigação científica em geral resultados com interesse para a prevenção de riscos profissionais sempre que tal investigação integre componentes materiais do trabalho ou do ambiente do trabalho e garantindo, conseqüentemente, o acesso aos resultados da investigação científica.

2 – Desenvolver aplicações técnicas inovadoras de que resulte melhor segurança, higiene e saúde no trabalho ou que visem a reabilitação ou reinserção profissional.

3 – Enquadrar ao nível normativo quer os riscos profissionais quer a prevenção tendo em conta os sectores de actividade, agentes e processos de elevado risco, formas e meios de prevenção.

4 – Enunciar prescrições mínimas essenciais, cometendo ao empregador, num quadro de informação e consulta dos trabalhadores, o dever de adoptar as medidas necessárias e adequadas às situações concretas de prevenção dos riscos profissionais.

5 – Promover, em geral, a informação e a divulgação dos conhecimentos sobre os riscos profissionais e formas de os prevenir.

Medidas

1 – Apoiar projectos de investigação executados por entidades com capacidade técnica e científica, por sua iniciativa ou da iniciativa das confederações patronais ou sindicais, que visem desenvolver o conhecimento nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente:

- a) Componentes materiais do trabalho e organização do trabalho;
- b) Ambiente de trabalho;
- c) Factores psico-somáticos que aumentem a vulnerabilidade a riscos profissionais;
- d) Estudos epidemiológicos que contribuam para uma vigilância eficaz da saúde dos trabalhadores;
- e) Realidades de carácter sociológico e hábitos que agravem os riscos profissionais, aumentem a vulnerabilidade individual ou frustrem os resultados de prevenção;
- f) Caracterização da sinistralidade e doenças profissionais;
- g) Natureza e causas do não cumprimento das normas e técnicas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 – Apoiar entidades com capacidade técnica e sem fins lucrativos na edição de monografias específicas, periódicos, suportes audiovisuais e outros instrumentos para a prevenção de riscos profissionais.

3 – Reforçar os meios tecnológicos para desenvolver e tornar acessível a consulta de bases de dados sobre prevenção de riscos profissionais, tendo em vista proporcionar:

- a) Informação de carácter geral, de forma descentralizada, em serviços com implantação a nível distrital e que cooperem com empresas e parceiros sociais na promoção e salvaguarda da qualidade de vida do trabalho;
- b) Acesso a redes e fontes informativas nacionais e internacionais, integrando a investigação nacional com resultados nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Apoio técnico no tratamento/utilização de informação especializada disponível.

4 – Apoiar a divulgação de projectos de investigação e dos contributos técnicos alcançados para a prevenção dos riscos profissionais, nomeadamente através de acções de extensão que visem a aplicação dos seus resultados.

5 – Apoiar o desenvolvimento de projectos com aplicações técnicas inovadoras tendo em vista, nomeadamente:

- a) O controlo dos efeitos dos agentes de natureza física, química ou biológica, no ambiente de trabalho e da eficácia da segurança dos equipamentos de trabalho;
- b) O aumento da eficácia e da comodidade dos equipamentos de prevenção colectiva e de protecção individual;
- c) O aumento da eficiência e comodidade dos equipamentos destinados à reabilitação funcional;
- d) A adaptação de equipamentos, de ferramentas e de outros componentes do posto de trabalho que facilitem a reinserção profissional;
- e) A progressiva redução do tempo de trabalho, a humanização dos métodos de trabalho e dos modelos organizacionais, com salvaguarda da competitividade das empresas.

6 – Promover a publicitação das normas nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

7 – Apoiar a realização de congressos, seminários e realizações de natureza idêntica nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

8 – Desenvolver e apoiar outras iniciativas com vista à divulgação de informação sobre os riscos profissionais e as formas de os prevenir, nomeadamente com recurso aos meios da comunicação social, privilegiando os sectores de mais elevado risco, os riscos específicos da exposição ao ruído e a agentes cancerígenos e os grupos mais vulneráveis.

II – Formar e qualificar para prevenção dos riscos profissionais

(Anexo II)

Objectivos

1 – Estimular o interesse e inculcar nas crianças em idade escolar a necessidade de defesa da saúde, do ambiente e dos bens por forma a motivar comportamentos para a prevenção dos riscos em que cada um se saiba assumir na promoção da qualidade de vida, própria e dos outros, e na evitabilidade do acidente.

2 – Promover a preparação dos jovens para a entrada na vida activa, nomeadamente no que se refere a riscos profissionais, sua evitabilidade e prevenção, de modo a que cada um partilhe a responsabilidade na realização da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

3 – Assegurar aos trabalhadores a actualização de qualificações, nomeadamente no que se refere à prevenção de riscos profissionais inerentes à actividade profissional, de modo a reduzir a sinistralidade e a aumentar a qualidade de vida no trabalho e a competitividade das empresas.

4 – Fomentar opções com carácter profissional ao nível técnico nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho com vista a assegurar a formação, organização e eficácia da prevenção e da vigilância da saúde.

5 – Fomentar a qualificação de especialistas nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho, com vista ao desenvolvimento da investigação de formação e de instrumentos técnicos em que se sustenta a acção prática e organizativa a desenvolver nestes domínios.

6 – Garantir a preparação dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas estruturas de segurança, higiene e saúde no trabalho de modo a obterem a qualificação técnica suficiente para que o diálogo praticado favoreça o desenvolvimento das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho com resultados quer na qualidade de vida no trabalho quer na competitividade da empresa.

7 – Desenvolver a preparação de empresários, gestores e outros quadros superiores para habilitar à tomada de decisão de nível estratégico relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Medidas

1 – Apoiar a integração na educação/ensino das crianças em idade escolar obrigatória de temas sobre a promoção e defesa da saúde e do ambiente, por via da prevenção, nomeadamente:

- a) Pelo desenvolvimento da temática nos livros adaptados, salvaguardando a extensão do conhecimento ministrado às situações concretas da vida quotidiana, demonstrando o «saber fazer» em segurança;
- b) Pela preparação adequada dos alunos nos domínios da segurança, higiene e saúde em todas as situações de modelo integrado de ensino e aprendizagem;
- c) Por iniciativas diversas e múltiplas que facilitem a receptividade às mensagens relativas aos riscos, sua evitabilidade e prevenção e estimulem comportamentos activos.

2 – Integração da segurança, higiene e saúde no trabalho no ensino complementar, de acordo com as áreas profissionais e em adequação às matérias curriculares.

3 – Incremento da componente de segurança, higiene e saúde no trabalho no ensino técnico-profissional e nos cursos ministrados nas escolas profissionais, de acordo com as saídas profissionais e em adequação às matérias curriculares.

4 – Incremento da componente de segurança, higiene e saúde no trabalho nos cursos de formação profissional de acordo com os riscos característicos da actividade e forma de os prevenir, tendo em particular atenção:

- a) Os trabalhadores com baixo nível de habilitações e de qualificações, particularmente no que diz respeito a imigrantes e mão-de-obra que se transfere do sector agrícola para o sector industrial;
- b) As modificações substanciais ao nível do posto de trabalho em razão da introdução de novas tecnologias, novas matérias-primas, novos processos de fabrico e de trabalho, particularmente nos casos de reestruturação ou reconversão de empresas;
- c) As situações de polivalência, reconversão profissional ou outras formas de mobilidade que impliquem adaptação a nova actividade ou posto de trabalho.

5 – Apoiar e dinamizar a formação na segurança, higiene e saúde dirigida para os grupos mais vulneráveis, para factores de risco mais grave ou frequentes e para actividades com maior incidência de acidentes e doenças profissionais, de modo a reduzir a sinistralidade e a aumentar a qualidade de vida no trabalho e a competitividade das empresas.

6 – Definir as funções técnicas compreendidas na actividade de prevenção de riscos profissionais nas empresas, as qualificações exigidas para o exercício de tais funções, de forma a enquadrar o estatuto profissional devido para tais tarefas.

7 – Relativamente aos técnicos já em exercício, instituir a certificação das suas qualificações, levando em conta a experiência profissional e a formação adquirida.

8 – Apoiar o desenvolvimento da formação qualificada de técnicos e de especialistas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, de nível médio (via profissionalizante do ensino técnico-profissional e das escolas profissionais) e de nível superior (ensino superior e universitário e pós-graduação), com vista ao aumento significativo do número de técnicos e especialistas nestes domínios.

9 – Apoiar o desenvolvimento de programas de formação em função do respectivo currículo para os técnicos em exercício sem habilitação requerida, certificando-se o nível de qualificação adquirido, conferindo-se nos dois primeiros anos, prioridade, neste âmbito, às propostas promovidas ou realizadas em cooperação com as confederações subscritoras do presente Acordo.

10 – Apoiar o desenvolvimento de programas de formação para os representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas estruturas da segurança, higiene e saúde, conferindo-se, nos dois primeiros anos, prioridade, neste âmbito, às propostas promovidas ou realizadas em cooperação com qualquer das organizações subscritoras deste Acordo.

11 – Apoiar o desenvolvimento da formação de formadores para as áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

12 – Apoiar a institucionalização da informação e o desenvolvimento de outras iniciativas nos domínios da segurança, higiene e saúde às empresas e aos trabalhadores por parte das respectivas associações representativas, tendo em vista:

- a) Quanto a empresários, gestores e outros quadros superiores o enriquecimento dos conhecimentos necessários ao enquadramento económico-social e técnico das decisões de gestão em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, enquadrando as informações sobre os riscos profissionais e formas de os prevenir num quadro de valorização dos recursos humanos, de aumento da protecção social, de melhoria de qualidade de vida, de aumento de competitividade e de racionalização de recursos humanos e materiais;
- b) Quanto a representantes dos trabalhadores, incluindo dirigentes, delegados e outros quadros sindicais o enriquecimento dos conhecimentos necessários quer

ao empenhamento nas transformações orientadas para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, quer a uma correcta protagonização dos processos de participação orientados para a prevenção dos riscos profissionais, num quadro de valorização dos recursos humanos, de aumento de protecção social e de melhoria da qualidade de vida e da competitividade das empresas.

13 – Apoiar, com carácter prioritário, a preparação de programas-tipo e os inerentes suportes pedagógicos em atenção aos riscos profissionais e técnicas de prevenção, privilegiando as seguintes temáticas:

- a) Prevenção da sinistralidade nos sectores: construção civil; minas e pedreiras; agricultura e pecuária; pescas; indústrias tradicionais; indústrias com maior inovação tecnológica; comércio e serviços;
- b) Prevenção da sinistralidade rodoviária ligada ao trabalho;
- c) Riscos derivados da exposição ao ruído e a agentes cancerígenos.

III – Desenvolver as condições em que o trabalho é prestado para melhorar a qualidade de vida nos locais de trabalho e a competitividade das empresas

(Anexo III)

Objectivos

1 – Assegurar aos recursos humanos as condições condizentes com a responsabilidade que os distinguem, cada vez mais, como o elemento determinante do sucesso das iniciativas empresariais em face da progressiva universalização do acesso a tecnologias, a matérias-primas, a bens e serviços e a mercados, que atenuará as diferenças entre as empresas.

2 – Melhorar as condições de trabalho, particularmente no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, na medida em que constituem um factor determinante da qualidade de vida em geral e da realização profissional e pessoal dos trabalhadores e, bem assim, também determinante da qualidade e produtividade do trabalho, logo da competitividade da empresa.

3 – Assegurar que o trabalho seja prestado em condições de segurança, higiene e saúde, contribuindo para a diminuição da sinistralidade e das doenças profissionais.

4 – Promover a fixação da mão-de-obra qualificada nacional, por via de estímulos de carácter económico e social de modo a desincentivar a circulação de trabalhadores para outros mercados de trabalho.

5 – Promover a concorrência leal entre as empresas, impedindo que a competitividade se sustente em condições de trabalho degradadas e em manifesta violação das disposições legais.

6 – Prevenir o impacto económico e social de decisões de encerramento de instalação total ou parcial, definitiva ou temporária, de actividade ou de produção de certo bem.

Medidas

1 – Garantir a aplicação do novo Regulamento do Exercício e Licenciamento da Actividade Industrial, integrando as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho nos projectos de construção, alteração, ampliação e na montagem e instalação de equipamentos.

2 – Apoiar, em casos justificados, as pequenas e médias empresas na concepção de projectos que tenham em vista recuperar as indispensáveis condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

3 – Estimular a instalação das indústrias em zonas com infra-estruturas e localização adequadas, nomeadamente com referência às zonas estabelecidas nos Planos Directores Municipais, apoiando a execução de projectos para equipamentos sociais e de lazer neles integrados.

4 – Promover a segurança ao nível dos equipamentos e ferramentas, bem como ao nível da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, apoiando a execução de projectos para a sua alteração ou substituição com vista à defesa da segurança e da saúde no trabalho, quando, por falta destas condições, estejam em causa postos de trabalho e a execução do projecto, pelas suas características, não deva considerar-se prosseguir um objectivo de reestruturação ou reconversão.

5 – Desenvolver e divulgar normas técnicas que facilitem a aplicação da legislação e a elaboração de medidas, planos e programas de prevenção que cabe às empresas incrementar e executar para garantir a segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 – Apoiar iniciativas das empresas com vista à melhoria da informação dos trabalhadores sobre os riscos profissionais e processos e técnicas para os prevenir.

7 – Dotar a Inspeção-Geral do Trabalho, ao nível das respectivas Delegações e Subdelegações dos meios técnicos adequados à avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho e a fixar as medidas que se mostrarem necessárias à salvaguarda da segurança, higiene e saúde no trabalho.

IV – Organizar a prevenção e assegurar a vigilância da saúde nos locais de trabalho

(Anexo IV)

Objectivos

1 – Promover a articulação e a cooperação entre todas as entidades que intervêm na prevenção de riscos profissionais

2 – Reforçar a capacidade de intervenção técnica da Administração Pública e das empresas na prevenção de riscos profissionais.

Medidas

1 – Desenvolver um sistema de prevenção de riscos profissionais por via da integração sistémica e cooperação institucional das entidades que intervêm nas áreas em que se desdobra a prevenção de riscos profissionais, tendo como objectivo:

a) Instituir uma rede de prevenção de riscos profissionais, englobando entidades públicas, cooperativas e privadas que disponham de condições para executar serviços no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho;

b) Reforçar a capacidade técnica da Administração Pública, na perspectiva da dinamização e coordenação do sistema de prevenção de riscos profissionais e da fiscalização das condições de trabalho nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) Desenvolver a cooperação institucional das autarquias com os organismos públicos com competência licenciadora e/ou fiscalizadora;

d) Desenvolver a organização da prevenção de riscos profissionais na empresa.

2 – Criar, até 31 de Dezembro de 1991, o Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, com observância dos seguintes princípios:

a) O Instituto actuará ao nível da prevenção dos riscos profissionais com vista à melhoria da segurança, higiene e saúde no trabalho, competindo-lhe assegurar, directamente ou através de entidades de reconhecida competência, as funções de organismo de referência nos domínios da avaliação dos riscos profissionais;

b) A sua acção desenvolve-se nos domínios da investigação aplicada, de orientação técnica e consultadoria, da formação e da informação, seja directamente seja pela promoção de projectos a realizar por entidades públicas, privadas ou cooperativas, com salvaguarda da coordenação que permita a informação necessária à definição de prioridades e avaliação de resultados;

c) O Instituto terá uma estrutura leve, constituindo essencialmente o pólo dinamizador do desenvolvimento duma rede nacional de prevenção de riscos profissionais de modo a que, nestes domínios, os serviços possam ser assegurados por uma multiplicidade de entidades de reconhecida competência, em vez do desenvolvimento de serviços próprios;

d) O Instituto, para prossecução destes objectivos, preparará programas que materializem as medidas previstas neste Acordo, assegurará os apoios e participações financeiras e coordenará a sua execução. Para o efeito, celebrará contratos-programa, protocolos ou outros instrumentos com as entidades promotoras dos projectos ou com as entidades que, integrando a rede de prevenção de riscos profissionais, para este efeito sejam expressamente autorizadas;

e) O Instituto adoptará um modelo de gestão que assegure uma participação efectiva das Confederações de Trabalhadores e de Empregadores com assento no CPCS, tomando como referência o praticado no Instituto do Emprego e Formação Profissional com as adaptações introduzidas no Acordo Específico sobre Política de Formação Profissional celebrado nesta data.

3 – Reforçar a capacidade técnica e instrumental da Administração, nomeadamente, para assegurar uma intervenção mais alargada no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 – Promover a integração de instituições na rede de prevenção de riscos profissionais e credenciá-las para as áreas em que reúnam condições próprias de intervenção.

5 – Apoiar a instalação de serviços de prevenção inter-empresas com meios técnicos adequados, mediante contratos-programa.

6 – Apoiar as empresas e as associações sindicais e patronais na contratação, sem termo, de técnicos qualificados em segurança, higiene e saúde no trabalho, através do co-financiamento dos encargos com a sua remuneração durante um período máximo de 6 meses.

B – REPARAÇÃO

(Anexo V)

As partes subscritoras reconhecem a necessidade do desenvolvimento das seguintes medidas, comprometendo-se o Governo a preparar os instrumentos necessários à sua implementação:

1 – Doenças Profissionais

- a) Actualizar a lista de doenças profissionais, tendo em conta a recomendação da Comissão das Comunidades Europeias 90/326/CEE, de 22 de Maio de 1990, relativa à adopção da lista europeia de doenças profissionais;
- b) Assegurar, por via legislativa, o direito a indemnização relativamente às doenças da lista completa do anexo II da referida recomendação, conforme previsto no seu n.º 2;
- c) Promover um enquadramento legislativo próprio para as doenças profissionais que atenda à sua especificidade em relação aos acidentes de trabalho e tenha presente o objectivo do desenvolvimento da igualdade de oportunidades e reinserção sócio-profissional.

2 – Tabela Nacional de Incapacidades

Submeter a apreciação pública até final do próximo mês de Agosto a Tabela Nacional de Incapacidades, na sua forma já revista.

3 – Revisão dos montantes das indemnizações e pensões

Rever as fórmulas de cálculo das indemnizações por incapacidade ou invalidez, em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, em qualquer dos casos no sentido de, num quadro institucional estabilizado, se iniciar, rapidamente, uma evolução que assegure que os respectivos valores não sejam inferiores aos valores calculados para prestações equiparadas, integradas no regime geral da Segurança Social, relativamente à remuneração auferida pelo trabalhador.

Rever os regimes de remissão e actualização de pensões tendo em conta a aplicação das bases técnicas da actividade seguradora, revendo, ainda, o Estatuto do FUNDAP.

Nas revisões deve ter-se em conta a observância, em tempo útil, dos prazos que nestes domínios decorrem da implementação da Carta Social dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

C – REABILITAÇÃO

(Anexo VI)

As partes subscritoras do presente Acordo reconhecem que a reinserção sócio-profissional dos trabalhadores com incapacidade adquirida depende do desenvolvimento de condições que favoreçam a igualdade de oportunidades e, de entre estas, destacam a que se refere ao emprego.

Neste sentido, consideram dever-se privilegiar, sempre que possível, a manutenção do trabalhador na empresa ao serviço da qual foi vítima de acidente, onde, em princípio, mais facilmente pode reencontrar o apoio e os estímulos do empregador e dos colegas de trabalho para a sua reinserção socio-profissional.

Para o efeito, sem prejuízo das situações em que a legislação em vigor confira tratamento mais favorável, o Governo compromete-se a preparar os instrumentos que visem implementar os seguintes princípios:

1 – Incapacidade permanente parcial e incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual

- a) A entidade empregadora deve ocupar o trabalhador no seu posto de trabalho quando a incapacidade permanente parcial não afecte a produtividade e qualidade da prestação de trabalho, mesmo que para tal seja necessária formação ou, quando se mostre viável, a adaptação técnica ou física do posto de trabalho, salvo se o acidente for devido a culpa do trabalhador;
- b) Ocorrendo o acidente por culpa da entidade empregadora, esta deve ocupar, em funções compatíveis com o respectivo estado, os trabalhadores vítimas do mesmo, quando afectados de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, salvo se tais funções não existirem ou estiverem a ser desempenhadas por outro trabalhador;
- c) No caso previsto na parte final da alínea anterior, o trabalhador tem direito de preferência, durante 12 meses, na ocupação de posto de trabalho compatível com a capacidade residual que, entretanto, seja criado ou venha a encontrar-se vago. O direito extingue-se definitivamente, independentemente do decurso dos doze meses, se o trabalhador não exercer a preferência no prazo de 15 dias;
- d) No caso da alínea b), existindo mais do que um posto de trabalho em condições de poder ser ocupado pelo trabalhador, este tem direito a ocupar o posto de trabalho com remuneração mais aproximada daquela que auferia, desde que tenha a aptidão necessária para o seu desempenho;
- e) A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador a formação profissional necessária à realização do disposto nas alíneas anteriores;
- f) Os trabalhadores referidos nas alíneas anteriores, desde que preencham as condições de candidatura, têm prioridade na frequência de acções de formação profissional financiadas total ou parcialmente pelo Estado e cuja inscrição não seja exclusivamente reservada a trabalhadores ao serviço da entidade promotora;
- g) A formação profissional e a adaptação dos postos de trabalho previstos nas alíneas anteriores serão financiadas no quadro de programas específicos.

2 – Trabalho a tempo parcial

Os trabalhadores que por motivo de acidente ou doença profissional adquiram incapacidade permanente parcial ou incapacidade absoluta para o trabalho habitual têm direito, nos trinta dias seguintes ao início das funções referidas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º1, a prestação de trabalho a tempo parcial, salvo se esta organização do trabalho acarretar prejuízos para o funcionamento da empresa.

3 – Licença sem retribuição

Nos casos previstos na parte final da alínea *b)* do n.º1, o trabalhador tem direito à concessão de licença sem retribuição, até ao limite de 12 meses, para formação profissional ou ocupação de posto de trabalho noutra entidade empregadora, sem perda de antiguidade na empresa, sendo, ainda, assegurada uma compensação por perda de remuneração nos seguintes termos:

- a)* No caso de licença para formação, concessão de uma bolsa de valor igual à remuneração líquida devida em função da sua capacidade residual;
- b)* No caso de licença para emprego, concessão de um subsídio correspondente à diferença entre a remuneração devida ao trabalhador no novo emprego e a remuneração devida ao trabalhador na empresa em relação à qual se encontra com licença sem retribuição.

(Com as devidas adaptações, adoptar-se-ão, neste caso, as orientações previstas no capítulo III, ponto 2, alíneas *e2)* a *e5)* do Acordo sobre Política de Formação Profissional, celebrado nesta data.)

Acordo de Política de Formação Profissional, subscrito em 30 de Julho de 1991, no contexto da execução do Acordo Económico e Social, celebrado em 19 de Outubro de 1990.

No contexto da execução do Acordo económico e Social celebrado em 19 de Outubro de 1990 entre o Governo, a União Geral de Trabalhadores (UGT), a Confederação do Comércio Português (CCP) e a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) foi negociado e apresentado ao Conselho Coordenador o presente Acordo de Política de Formação Profissional, que depois de aprovado é subscrito pelas seguintes entidades:

Em representação do Governo:
O Ministro do Emprego e da Segurança Social



Em representação dos Trabalhadores:
Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) União Geral de Trabalhadores (UGT)



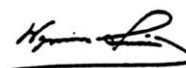
Em representação dos Empregadores:
Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP)



Confederação do Comércio Português (CCP)

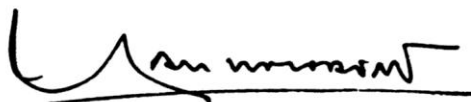


Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)



Conselho Permanente de Concertação Social.
Lisboa, 30 de Julho de 1991.

O Secretário-Geral



ÍNDICE

ENQUADRAMENTO E OBJECTIVOS.....	80
I – Melhoria da articulação entre formação e vida activa.....	80
II – Inserção, no mercado de emprego, dos grupos mais desfavorecidos.....	82
III – Intensificação da formação contínua.....	83
IV – Concertação Social na definição, desenvolvimento e execução das políticas de emprego e formação.....	84
V – Fomento da investigação e sistematização das estatísticas de formação e emprego.....	87
VI – Cooperação no âmbito das Comunidades Europeias.....	88

ENQUADRAMENTO E OBJECTIVOS

Considerando que:

No Acordo Económico e Social para 1991 se prevê a celebração de um acordo específico relativo à formação profissional, tendo em conta a relevância desta como «instrumento de valorização dos recursos humanos indispensáveis ao funcionamento das empresas e à sua modernização»;

No mesmo Acordo – e na sequência da deliberação de 17 de Novembro de 1989, da Secção Especializada de Trabalho, Emprego e Assuntos Sociais do Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) sobre formação profissional – se reconhece «a importância estratégica da formação profissional dos trabalhadores, tanto nas empresas como a administração pública, para assegurar maior qualidade e produtividade do trabalho»;

Ainda no mesmo Acordo, e com base em orientações adoptadas no âmbito das Comunidades Europeias (CE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), se defende a criação de «condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito à formação»

O Governo e os Parceiros Sociais celebram, no âmbito do CPCS, o presente Acordo de Formação Profissional, que visa os seguintes objectivos, previstos no Acordo Económico e Social:

- a) A promoção da formação, de maneira cada vez mais adequada às necessidades do País;
- b) A qualificação pedagógica e a eficácia organizativa;
- c) O reforço do papel dos Parceiros Sociais nesta área;
- d) A criação de condições que confirmam maior operacionalidade às estruturas existentes.

O Acordo abrange seis áreas:

Melhoria da articulação entre formação e vida activa;

Inserção, no mercado de emprego, dos grupos mais desfavorecidos;

Intensificação da formação contínua;

Concertação social na definição, desenvolvimento e execução das políticas de emprego e formação;

Fomento da investigação e sistematização das estatísticas de formação e emprego;

Cooperação no âmbito das Comunidades Europeias.

O Acordo aplica-se a todos os sectores representados pelas Confederações subscritoras e abrange a Administração Pública, cujas exigências específicas decorrentes da lei serão salvaguardadas.

I – Melhora da articulação entre formação e vida activa

1 – Tendo em conta os resultados da concertação, no âmbito do respectivo Conselho, o Governo compromete-se a aprovar no prazo de um mês após a assinatura do presente Acordo:

a) A legislação de enquadramento da formação profissional, cujos projectos fazem parte integrante deste Acordo:

– Um dos projectos contém disposições comuns à formação inserida no sistema educativo e à inserida no mercado de emprego. O respectivo conteúdo centra-se exactamente nos aspectos básicos e comuns, a saber: o próprio conceito de formação; as finalidades; as componentes; os perfis; e, por último, o financiamento, incentivos, avaliação e coordenação. Sobressaem no projecto as finalidades múltiplas da formação e um quadro de inteligibilidade que articula os perfis formativos e profissionais, as componentes sócio-cultural, prática, tecnológica e científica e, daí, a ligação, desde que respeitadas certas condições, entre os percursos de formação, quaisquer que eles sejam, e a progressão nos níveis de escolaridade.

– O segundo projecto de diploma ocupa-se especificamente da formação inserida no mercado de emprego, incluindo normas relativas: à articulação com o serviço público de emprego, empresas e outras entidades; ao papel do Estado, Parceiros Sociais, empresas e outras entidades empregadoras e formadoras; e à avaliação e financiamento específicos. Ressalta, no articulado, a clarificação do papel das diferentes entidades relacionadas com a formação e a abertura de perspectivas para o acesso de toda a população activa, incluindo candidatos ao primeiro emprego, aos meios e condições de formação;

b) Um projecto de diploma legal sobre a pré-aprendizagem que faz parte integrante do presente Acordo. Serão canalizados, para este efeito, recursos financeiros do programa operacional relativo à «formação profissional de jovens em regime de alternância».

A pré-aprendizagem destina-se a jovens que ultrapassaram a idade da escolaridade obrigatória, sem a concluírem, e tem por objectivo a obtenção desse mesmo nível de escolaridade bem como a criação de outras condições de acesso à formação profissional qualificante em especial à aprendizagem.

Este regime integra-se assim entre as vias de combate ao insucesso escolar, proporcionando ao mesmo tempo a inserção no mundo do trabalho.

2 – Serão tomadas providências tendentes a que, gradualmente, seja garantida aos jovens, antes de entrarem na vida activa, uma formação profissional qualificante de duração não inferior a um ano. Para o efeito serão reforçadas as vias que tal permitam, com destaque para as escolas profissionais, a aprendizagem, o combate ao abandono e insucesso escolares e a componente profissional ao nível do 9.º ao 12.º anos de escolaridade. Aumentarão os meios destinados à formação profissional de jovens fora do sistema educativo e será defendido, no âmbito da reforma dos fundos estruturais, a sua maior participação no financiamento desse sistema.

3 – O Governo e os Parceiros Sociais – cada qual na esfera da respectiva competência – intensificarão a ligação entre os contextos de formação e de trabalho, promovendo, nomeadamente:

a) A formação em alternância, bem como a modular e a baseada em créditos ou unidades capitalizáveis, tanto para efeitos profissionais como para a progressão

no sistema regular de ensino, estágios nas empresas e programas de emprego-formação. Para além do financiamento de estágios e de outras formas de inserção na vida activa, atribuir-se-á elevada prioridade, na concessão de apoios financeiros, às entidades que assegurem a realização de estágios complementares da formação;

b) A criação de unidades de inserção na vida activa. Tais unidades:

b1) Visam, nomeadamente:

- o conhecimento de oportunidades de emprego, características e exigências das actividades profissionais e perspectivas de desenvolvimento;
- o estreitamento de relações com empresas e outras entidades situadas no mundo do trabalho;
- a colocação de ex-formandos;
- o acompanhamento da inserção dos mesmos na vida activa;

b2) Podem ser criadas, em especial, nos estabelecimentos de ensino e nos centros de formação profissional, incluindo os de gestão participada, e em associações de natureza sócio-profissional ou outra;

b3) Terão acesso à informação e apoio técnico dos centros de emprego da respectiva zona que, por sua vez, diligenciarão estabelecer articulações adequadas;

b4) Poderão ter acesso a apoios financeiros, na medida em que a prossecução dos seus objectivos o justifique, tendo em conta as orientações da política de emprego e formação profissional, designadamente as referentes a reestruturações sectoriais ou regionais;

c) A análise periódica dos resultados fornecidos pelo Observatório de Entradas na Vida Activa (OEVA) e a introdução de ajustamentos, decorrentes dessa análise, no ensino e na formação.

II – Inserção, no mercado de emprego, dos grupos mais desfavorecidos

1 – O Governo e os Parceiros Sociais avaliarão, periodicamente, no âmbito do CPCS, do Conselho de Administração e dos Conselhos Consultivos Regionais do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), a situação, as causas e perspectivas de evolução destes grupos sociais, propondo medidas recomendáveis. Para além da especificidade, no mercado de emprego, das mulheres e dos jovens, por um lado, e das pessoas deficientes, por outro, justificam particular atenção os desempregados de longa duração, os imigrantes, as minorias étnicas, as pessoas com acentuadas dificuldades de aprendizagem – com destaque para as que não atingiram o nível de escolaridade obrigatória – os reclusos, os toxicodependentes e outros grupos caracterizados pela marginalização.

2 – O Governo promoverá ainda:

a) A adopção de um programa análogo ao de Inserção de Jovens na Vida Activa (IJOVIP) destinado a desempregados de longa duração. Para tanto serão carreados meios financeiros do programa operacional relativo à «formação profissional de adultos desempregados de longa duração».

O programa – que visa a formação e integração profissional de adultos – deverá prever acções de 12 meses desdobradas em formação teórica, prática simulada e

no posto de trabalho. Além da bolsa de formação, serão concedidos estímulos à inserção na actividade profissional;

- b) A intensificação das medidas relativas ao emprego e formação de mulheres e de jovens, com destaque para as que se integram nos respectivos programas operacionais do Quadro Comunitário de Apoio;
- c) A prossecução da cobertura da população activa atingida por deficiência física ou mental, recorrendo nomeadamente aos meios financeiros dos programas operacionais que se lhe destinam;
- d) A articulação entre serviços e instituições de acção social, por um lado, e de emprego e formação por outro, com vista à superação de situações de carência e marginalização. Para este efeito utilizar-se-ão, em particular, as potencialidades do programa operacional relativo às «estruturas de emprego e formação» – e, nele, às medidas referentes às iniciativas locais de emprego, às associações e agentes de desenvolvimento, aos promotores de recursos humanos e aos postos de informação;
- e) A adopção de medidas específicas, que tenham em conta a avaliação referida no n.º1, destinadas a grupos sociais cujas situações não se encontram abrangidas pelos programas em vigor. Atribuir-se-á elevada prioridade, neste esforço, aos trabalhadores com menor qualificação e maior dificuldade de aprendizagem. As medidas a adoptar revestirão sobretudo a forma de ajustamento, a esta população, das regras previstas para a generalidade dos formandos. Tais ajustamentos verificar-se-ão em particular:
 - nos conteúdos programáticos;
 - nos níveis de formação e empregabilidade a alcançar;
 - nos métodos pedagógicos;
 - nos ritmos e na duração diária e global dos cursos;
 - na articulação com iniciativas de acção social;
- f) Atribuição de elevada prioridade, nos centros de emprego, aos grupos sociais a que se referem a alínea anterior e no n.º1, bem como aos trabalhadores abrangidos por de reestruturação sectorial ou regional.

III – Intensificação da formação contínua

1 – O Governo promoverá o desenvolvimento de condições para a generalização e intensificação quantitativa e qualitativa da formação contínua, por forma a dar conteúdo ao direito individual à formação, salvaguardando o normal funcionamento da empresa. Nomeadamente:

- a) Aproveitará, nesta perspectiva, a actual expansão da formação profissional, em particular a de activos, extraindo da experiência linhas de orientação para o futuro;
- b) Adoptará medidas que favoreçam:
 - b1) A certificação da formação profissional, cujo projecto de diploma legal será aprovado no prazo de trinta dias após a assinatura deste Acordo, depois de apreciado no âmbito do CPCS. O sistema de certificação deverá:
 - ser coordenado e gerido com a participação dos diferentes ministérios e dos Parceiros Sociais através de estruturas de composição tripartida;

- assegurar a articulação entre a certificação da formação profissional inserida no mercado de emprego e a inserida no sistema educativo;
- ter em conta não só a formação mas também outras exigências requeridas para o exercício das profissões, nomeadamente das regulamentadas;
- assegurar o reconhecimento da experiência profissional, mediante processos de avaliação objectiva e devidamente fundamentada;
- assegurar, ao trabalhador que o deseje, o registo oficial do seu percurso formativo, que seja objecto de certificação;
- contribuir para o reconhecimento, nos restantes países das Comunidades Europeias, das formações obtidas em Portugal e para a promoção da correspondência de qualificações;

- b2)* A cobertura de todo o País em meios e agentes de formação, incluindo a formação à distância e o papel dos profissionais que, nas empresas, exercem a actividade formativa em simultâneo com o exercício das suas funções correntes. Promover-se-á que um número crescente destes e de outros formadores se encontra habilitado a ministrar unidades capitalizáveis de formação, nos termos previstos em I-3.a) supra;
- b3)* A formação contínua de formadores, incluindo os referidos na subalínea anterior, visando prioritariamente a resposta a necessidade de formação de grupos sociais, sectores, profissões, regiões e empresas com maiores carências.

2 – O Governo e os Parceiros Sociais propõem-se:

- a)* Valorizar e estruturar o papel dos centros de formação de gestão participada, assegurando em particular que:
 - a1)* Sejam asseguradas, aos Parceiros Sociais, as mesmas condições de acesso à criação de centros, com um ou mais Parceiros;
 - a2)* Os centros, por sua vez, participem:
 - nos diagnósticos de necessidades e potencialidades de formação;
 - na promoção da resposta adequada às necessidades e do aproveitamento de potencialidades;
 - na difusão de inovações tecnológicas;
 - no apoio às empresas.
- b)* Promover a participação activa da formação profissional no desenvolvimento organizacional, local e regional, designadamente mediante:
 - bi)* A actividade de informação e conselho proporcionada por técnicos de desenvolvimento de recursos humanos ou outros agentes previstos no programa operacional relativo a «estruturas de emprego e formação»;
 - b2)* A resposta a necessidades locais de formação e o estímulo ou apoio a iniciativas promotoras de emprego, mediante:
 - a participação no diagnóstico de necessidades de formação e no conhecimento da oferta;
 - o aproveitamento da capacidade formativa disponível e sua ampliação na medida em que se justifique;
 - o apoio selectivo à criação de novos postos de trabalho;
 - b3)* O fomento de iniciativas de desenvolvimento local em zonas mais retardadas e bairros degradados;

- b4)* A experiência dos núcleos de apoio à criação de empresas (NACE);
- c)* Afirmar, na prática, a empresa como espaço de formação, comprometendo-se especialmente:
- c1)* Na concretização do direito à informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes, relativamente aos programas de formação executados pela empresa;
 - c2)* No incremento da função de formação na empresa não só em termos organizativos mas também enquanto dimensão formativa no exercício de funções profissionais correntes;
- d)* Possibilitar a mobilidade profissional no interior da empresa, em articulação com a promoção da formação profissional ao longo da vida activa, por via de regulamentação em sede de negociação colectiva, sem prejuízo das situações legal ou convencionalmente admitidas;
- e)* Lançar, a título experimental e prioritariamente nos sectores ou regiões em crise ou reestruturação, nos termos da legislação aplicável, um programa de bolsas para acções de formação de duração limitada e de iniciativa do próprio trabalhador cuja estabilidade no emprego se encontre mais comprometida e para cujo reemprego contribua a acção de formação por ele proposta. Tal programa obedecerá, entre outras, às seguintes orientações:
- e1)* A participação do trabalhador na acção de formação em causa implica a aprovação prévia da mesma, a concordância da entidade patronal, a manutenção do vínculo laboral durante a sua realização e a percepção da remuneração-base;
 - e2)* O Estado, através do IEFP, reembolsa a empresa do pagamento de remuneração-base do trabalhador, cabendo àquela o pagamento dos encargos obrigatórios da entidade patronal decorrentes da lei e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
 - e3)* Serão também respeitadas a regulamentação e as condições de acesso ao co-financiamento comunitário, designadamente, impedindo-se a sobreposição de apoios;
 - e4)* O Conselho de Administração do IEFP, através de uma comissão tripartida especializada, fará o acompanhamento da sua execução;
 - e5)* Na preparação do orçamento do IEFP para 1992, incluir-se-á uma verba não inferior a 500 mil contos para o financiamento do programa.

3 – O Governo cooperará com os Parceiros Sociais incentivando o diálogo social na formação profissional, e na consideração desta na negociação colectiva de trabalho. Para tanto adoptará as seguintes medidas:

- a)* Prestação de apoio técnico, especialmente através dos centros de emprego e de formação profissional;
- b)* Formação específica de técnicos de desenvolvimento de recursos humanos (a que se refere a subalínea *b1)* do n.º2) e financiamento temporário da respectiva actividade para efeitos da prestação de apoio técnico;
- c)* Apoio ao desenvolvimento de programas que reforcem o diálogo social.

4 – O Governo atribuirá elevada prioridade às diligências tendentes ao co-financiamento, pela Comunidade Europeia, da formação dos trabalhadores da Administração Pública.

IV – Concertação Social na definição, desenvolvimento e execução das políticas de emprego e formação

1 – Nos termos do Acordo Económico e Social, o Governo e os Parceiros Sociais asseguram a «concertação na definição das políticas de emprego e de formação profissional», designadamente através da apreciação do enquadramento global dos programas anuais de formação, tendo em conta orientações plurianuais. Assim, para além da apreciação conjunta dos projectos de diplomas legais relativos a formação, certificação e pré-aprendizagem, proceder-se-á também à análise, nos mesmos termos, de um projecto de Decreto-Lei relativo à informação profissional, a aprovar no prazo de trinta dias após a assinatura do presente Acordo, para lançamento do respectivo sistema, abrangendo os domínios do emprego, formação e reabilitação profissional. Tal sistema, devidamente coordenado, deverá estar aberto à participação da generalidade das entidades públicas e privadas interessadas ou actuantes neste domínio e visa como objectivos fundamentais:

- a) A informação sobre oportunidades e condições de emprego e formação profissional;
- b) O ajustamento entre procura e oferta de emprego e formação;
- c) O fomento da iniciativa, da inovação e do desenvolvimento.

2 – Será intensificada também a actuação conjunta, no âmbito do CPCS, do Conselho de Administração e dos Conselhos Consultivos Regionais do IEFP:

2.1 – A actuação no âmbito do CPCS visa, particularmente:

- a) A análise da situação, problemas e perspectivas de evolução do mercado de emprego e da formação profissional;
- b) A definição das medidas de política de emprego e formação e o enquadramento referido na primeira parte do n.º1 supra;
- c) A avaliação da aplicação e resultados das medidas de política de emprego e formação;

2.2 – A actuação no âmbito do Conselho de Administração e dos Conselhos Consultivos Regionais do IEFP visa em especial:

- a) O diagnóstico de necessidades de formação profissional e a análise dos resultados do OEVA;
- b) A análise da situação e perspectivas de evolução dos grupos mais desfavorecidos.

3 – Os Parceiros Sociais tomarão parte nas estruturas de coordenação da formação, certificação e informação profissionais. Aumentará também o respectivo papel na gestão do IEFP, mediante:

- a) A criação de duas unidades de apoio técnico junto do Conselho de Administração: uma para os representantes das confederações patronais e outra para os das sindicais;
- b) A designação pela Comissão Executiva de um seu membro, ou outro representante, encarregado do diálogo e articulação permanentes com os membros do Conselho de Administração, designadamente através das unidades previstas na alínea a);
- c) O funcionamento mais efectivo de todos os Conselhos Consultivos Regionais, de tal modo que, nos termos do artigo 19.º do Estatuto do IEFP, os respectivos

pareceres precedam sempre a aprovação dos planos anuais de actividades, orçamentos, relatórios, contas e novas estruturas dos serviços das delegações regionais;

- d) A criação de conselhos consultivos de base tripartida, junto dos centros de formação profissional de gestão directa, competindo-lhes, nomeadamente:
 - d1) Emitir parecer sobre o plano anual e o orçamento do centro de formação;
 - d2) Acompanhar a actividade do centro e emitir parecer sobre o respectivo relatório anual de actividades;
 - d3) Contribuir para a integração do centro no respectivo tecido económico e social, em particular através de:
 - actividades indicadas no ponto III-2-a2) a propósito dos centros de gestão participada;
 - análise da integração dos ex-formandos no mercado de emprego, formulando as propostas que tiverem por convenientes;
 - o alargamento da actividade formativa dos centros de formação a novas áreas profissionais é sempre precedido de parecer dos respectivos conselhos consultivos;

- e) A vinculação do Governo à não designação, como membros da Comissão Executiva, de candidatos relativamente aos quais a maioria dos representantes das confederações no CPCS se pronuncie de maneira desfavorável com os votos nesse sentido de, pelo menos, uma confederação sindical e outra patronal.

4 – O Governo apoiará o diálogo social no domínio da formação profissional não só através da concertação e dos incentivos à negociação colectiva mas também mediante o apoio à formação associativa específica.

V – Fomento da investigação e sistematização das estatísticas de formação e emprego

1 – O Governo promoverá a investigação relativa à formação profissional, considerando nomeadamente as questões relativas a objectivos, meios e métodos pedagógicos, conteúdo, programas e financiamento. Os estudos relativos ao financiamento terão em conta as perspectivas decorrentes da eventual alteração das orientações comunitárias neste domínio.

2 – Atribui-se elevada prioridade aos seguintes trabalhos estatísticos a iniciar ainda em 1991:

- a) Inquérito às necessidades de formação profissional das empresas – 1992-1994;
- b) Inquérito às estruturas de formação profissional;
- c) Medição do impacto das acções de formação profissional nas empresas do sector das «indústrias transformadoras»;
- d) Medição do impacto das acções de formação profissional nas empresas de «construção civil», «electricidade, gás e água», «comércio, restaurantes e hotéis», «transportes» e «bancos e seguros».

3 – Serão ultimados, durante o terceiro trimestre, os estudos tendentes ao, lançamento de um sistema de estatísticas de formação profissional – em complemento das estatísticas de emprego – as quais servirão de base:

- a) Ao conhecimento e avaliação da oferta e procura de formação;

b) À fundamentação das medidas de política e à programação das actividades de formação.

4 – As estatísticas de formação profissional serão disponibilizadas aos Parceiros Sociais e outras entidades, promovendo-se o intercâmbio de análises e o diálogo tendente ao melhor conhecimento da realidade e ao permanente ajustamento das medidas de política.

VI – Cooperação no âmbito das Comunidades Europeias

1 – O Governo e os Parceiros Sociais comprometem-se a apoiar, a nível nacional, o desenvolvimento das políticas comunitárias de educação e formação profissionais, promovendo designadamente:

- a) A informação mútua acerca das respectivas posições de base, em especial no que se refere à preparação de «actos comunitários» nas áreas do emprego e formação e à introdução, no ordenamento jurídico português, das orientações provenientes da Comunidade;
- b) O acompanhamento dos resultados do diálogo social europeu nesta área, de modo a promover a sua aplicação no País;
- c) A articulação de actuações relativamente aos diferentes programas comunitários;
- d) A aplicação adequada e completa dos meios financeiros provenientes dos fundos e programas comunitários.

2 – O Governo e os Parceiros Sociais, no quadro da cooperação relativa aos Programas Comunitários:

- a) Promoverão a realização de encontros periódicos dos membros dos diferentes Comités e responsáveis nacionais pelos Programas Comunitários;
- b) Constituirão comités nacionais de acompanhamento, sempre que se justificar, com adequada representação dos Parceiros Sociais, como no caso do Comité Nacional FORCE;
- c) Promoverão uma adequada articulação, consulta, participação e divulgação de programas ligados à livre circulação de trabalhadores, como é o caso da correspondência de qualificações.

3 – Será precedida de consulta aos Parceiros Sociais a aprovação de normas referentes à concessão de apoios à formação profissional, designadamente as que respeitam a prioridade, condições gerais de acesso, encargos com formandos e remunerações de formadores

Acordo de Política de Rendimentos para 1992, subscrito em 15 de Fevereiro de 1992, no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral de Trabalhadores (UGT), pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), pela Confederação do Comércio Português (CCP) e pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP).

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

O Acordo Económico e Social celebrado pelo Governo e pelos Parceiros Sociais em 1990 considerava a necessidade de assegurar a convergência nominal e real com os Países da Comunidade Europeia, de molde a garantir uma integração bem sucedida e participativa do nosso país na União Económica e Monetária.

Sem prejuízo de considerações que ainda mantêm actualidade relativas ao particular rigor que se requer nas áreas orçamental, monetária, financeira, fiscal e cambial, foi objecto de destacado consenso a necessidade de aproximar a taxa de inflação do nível médio europeu como pressuposto decisivo para a nossa plena integração europeia.

Com vista a prosseguir este objectivo de desinflação, o Governo e os Parceiros Sociais acordaram, então, os seguintes princípios:

- 1 – A Política de Rendimentos constitui uma das vertentes fundamentais para uma estratégia de desinflação, proporcionando uma mais fácil conciliação entre o crescimento real dos salários, a estabilidade de preços e o crescimento da economia e do emprego.
- 2 – Na definição da Política de Rendimentos tem-se como objectivo um crescimento efectivo dos salários reais em termos que nos aproximem gradualmente das médias comunitárias em condições não inflacionárias, salvaguardando a competitividade das empresas portuguesas no quadro internacional e, em particular, no quadro europeu.
- 3 – Assim, os referenciais do crescimento dos salários reais deverão ter em conta os ganhos de produtividade, atendendo à situação financeira das empresas ou sectores e à evolução do enquadramento internacional da economia portuguesa, designadamente os ganhos de produtividade médios na CE.
- 4 – Importa salvaguardar os rendimentos dos agricultores, tendo em conta a aproximação dos preços agrícolas portugueses aos preços que prevalecem nos restantes países da Comunidade Europeia e a especificidade da agricultura portuguesa no quadro da reforma da Política Agrícola Comum.

Estes princípios continuam válidos e são mais uma vez reafirmados pelo Governo e pelos Parceiros Sociais.

Só num quadro de diálogo social e de concertação através de uma negociação corresponsabilizada será possível compatibilizar os princípios enunciados de modo a que a convergência da economia portuguesa com a da Comunidade Europeia venha a ter sucesso.

Os Parceiros Sociais reconhecem a necessidade imperiosa de controlar e reduzir a inflação e afirmam o seu empenhamento em contribuir para a efectiva concretização desse objectivo.

Neste contexto, o Conselho Permanente de Concertação Social, tendo em conta a meta fixada pelo Governo de 8 % para a inflação média anual para 1992 e considerando o objectivo enunciado de crescimento dos salários reais em condições não inflacionárias:

Recomendações para a contrafação colectiva em 1992

1) Recomenda que o crescimento médio da tabela salarial da contratação colectiva deverá situar-se em:

- 10,75 % no primeiro Quadrimestre
- 9,75 no segundo Quadrimestre

8,50% no terceiro Quadrimestre

de modo a traduzir um referencial médio ponderado de 9,75 % para o ano.

2) No quadro destes referenciais, os aumentos salariais devem ter em conta os ganhos de produtividade e atender à situação dos sectores e das empresas e à evolução do enquadramento internacional da economia portuguesa, designadamente os ganhos de produtividade médios na CE. A aplicação destes princípios à Administração Pública atenderá ainda à sua natureza de prestadora de serviço público e às suas características de emprego próprias.

3) O crescimento do salário mínimo será assegurado em percentagem superior ao referencial médio para o ano, com efeitos a 1 de Janeiro, sendo fixado em 44 500\$00 para a indústria, comércio, serviços e agricultura.

Recomendação ao nível dos Preços

1) As empresas deverão adoptar uma política de preços compatível com o objectivo de redução da inflação para os 8%.

2) As empresas devem manter os níveis de investimento necessários à modernização do tecido empresarial e promover a qualificação dos seus trabalhadores por forma a garantir a aproximação gradual aos padrões de produtividade europeus e, nessa medida, a melhorar a sua competitividade, condição de eficácia de resultados de uma política de preços compatível com níveis baixos de inflação num quadro de manutenção do emprego.

Acompanhamento

1) Será constituída uma Comissão Tripartida no âmbito do CPCS composta por dois representantes do Governo e um de cada uma das Confederações signatárias do Acordo, com o objectivo de proceder ao acompanhamento e avaliação dos objectivos definidos nos pontos anteriores. O acompanhamento da inflação será feito com base numa projecção apresentada pelo Governo, para cada mês, da inflação em média anual, a qual, para efeitos do número seguinte, assume em Dezembro de 1992 o valor de 8,5%.

2) Caso se verifiquem desvios superiores a 0,5 pontos percentuais relativamente à trajectória central prevista no número anterior, os referenciais estabelecidos para a contratação colectiva em 1992 serão ajustados em valor igual ao da diferença relativamente ao referido desvio de 0,5, sendo considerados nas negociações colectivas seguintes.

3) Se os desvios forem significativos, a Comissão analisará as suas causas e recomendará os procedimentos adequados, nomeadamente, a ter em conta na próxima revisão salarial.

Prestações sociais

1) O Governo e os Parceiros Sociais acordam também nas seguintes alterações ao abono de família e restantes prestações familiares, com efeitos a 1 de Janeiro:

a) Abono de família – aumento à taxa referencial média;

- b) Restantes prestações familiares – aumento à taxa referencial média.

Fiscalidade

O Governo e os Parceiros Sociais acordam em reduzir a carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho, particularmente no que respeita aos rendimentos salariais. Neste sentido, o Governo promoverá a aprovação das seguintes propostas no quadro da presente Lei Orçamental:

- a) Aumento para 378 contos da dedução em IRS dos rendimentos do trabalho dependente;
- b) Dedução ao rendimento colectável do IRS e até à concorrência deste, correspondente a 30% dos montantes aplicados na aquisição de acções em ofertas públicas de venda realizadas pelo Estado com o limite de 180 contos por sujeito passivo não casado ou 360 contos por ambos os cônjuges não separados judicialmente de pessoas e bens, quando a aquisição seja efectuada pelos próprios trabalhadores da empresa objecto de privatização;
- c) Dedução ao rendimento colectável do IRS e até à concorrência deste, correspondente a 20% dos montantes aplicados na aquisição de certificados de participação em Fundos de Investimento Mobiliário com o limite de 120 contos por sujeito passivo não casado ou 240 contos por ambos os cônjuges não separados judicialmente de pessoas e bens, desde que as acções cotadas representem mais de 40% do valor da Carteira do Fundo e os certificados sejam detidos pelos titulares pelo menos durante dois anos e estejam depositados numa instituição de crédito.

Habitação

Tendo em conta a necessidade de promover o desenvolvimento na área da habitação, o Governo compromete-se a adoptar medidas orçamentais adequadas, sem prejuízo da consolidação orçamental em curso.

- a) Nesse sentido, autonomiza-se a dedução em IRS das despesas com a habitação no montante de 240 contos passando-se a incluir a amortização no cômputo de deduções desta natureza e sem prejuízo da manutenção das restantes deduções e respectivo valor já consagradas na Lei. Esta dedução aplica-se igualmente no caso em que o sujeito passivo não tenha recorrido ao crédito;
- b) Poder-se-á abater à sisa que for devida pela aquisição de prédios urbanos novos ou suas fracções autónomas, destinadas exclusivamente a habitação, a sisa que tiver sido paga pela aquisição do terreno onde forem edificados os prédios, no todo ou, tratando-se de fracções autónomas, da parte que, segundo a permissão referida no artigo 1418.º do Código Civil, lhe corresponder;
- c) Para efeito de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), as entradas feitas em cada ano para depósito em contas poupança-habitação são dedutíveis ao rendimento colectável dos sujeitos passivos e até à sua concorrência, no montante de 300 000\$00, nos termos do artigo 14.º do Código do IRS, desde que o saldo da conta poupança-habitação seja mobilizado para os fins previstos no n.º1 do artigo 5.º;
- d) As importâncias recebidas, a título de renda, de contratos de arrendamento habitacional celebrados até 31 de Dezembro de 1993 ao abrigo do regime de

arrendamento urbano aprovado pelo Decreto-Lei n.º 321-B/90, de 15 de Outubro, podem ser abatidas ao rendimento líquido total para efeitos de imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares do ano em que são englobadas.

Este abatimento tem como limite anual máximo 648 000\$00, sendo proporcionalmente reduzido em caso de rendas referentes a períodos inferiores a um ano e/ou rendas respeitantes a anos diferentes daquele em que são pagas ou colocadas à disposição. Este limite será anualmente actualizado pelo mesmo coeficiente aplicável à actualização das rendas habitacionais.

Emprego

1) O Governo e os Parceiros Sociais consideram importante o acompanhamento da evolução do emprego em termos quantitativos e qualitativos, tendo em conta, nomeadamente, a evolução das qualificações, por forma a avaliar o impacto sectorial e regional bem como a eficácia dos instrumentos de política de emprego e formação profissional. Para o efeito, será constituído, no 1.º semestre de 1992, um observatório de emprego, de composição tripartida, que funcionará no âmbito do IEFP.

2) Tendo ainda por objectivo a melhoria de qualificação dos trabalhadores da Administração Pública, o Governo promoverá, durante o 1.º semestre, a negociação de um programa de formação para os referidos trabalhadores, no quadro do co-financiamento do Fundo Social Europeu.

Empresas

1) O Governo compromete-se a eliminar a obrigatoriedade de inclusão na publicidade dos valores relativos a encargos na aquisição de automóveis.

2) O Governo compromete-se a rever o regime de reavaliação do activo das empresas, sem prejuízo de uma reavaliação anual.

Saúde

O Governo procederá a um ajustamento no regime de comparticipação do Estado no custo dos medicamentos, comprometendo-se a subir a comparticipação de 80% para 85% (escala B) e de 50% para 55% (escala C) no que se refere a reformados com pensões inferiores ao Salário Mínimo Nacional.

COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL

O Governo e os Parceiros Sociais, em reconhecimento dos resultados positivos da aplicação dos Acordos já celebrados em 1990 e 1991, reiteram o compromisso de manter a execução das matérias pendentes, envidando esforços para a ultimateção dos estudos e procedimentos legislativos que têm gerado adiamentos na aplicação de algumas matérias.

O Conselho Permanente de Concertação Social atribui a máxima relevância ao reforço do diálogo e da negociação colectiva a todos os níveis, que devem ser incentivados como factores importantes para o indispensável clima de estabilidade nas relações sociais e para a diminuição da conflitualidade.

Releva-se, neste contexto, o desenvolvimento das negociações para a redução do horário de trabalho num quadro de adaptabilidade da organização do trabalho, cujo compromisso se contém no Acordo Económico e Social celebrado em 1990.

Importa ainda assegurar a efectiva eficácia das normas legais e contratuais, contribuindo para a criação de um bom ambiente de relações laborais, privilegiando sempre a via negocial.

Neste sentido, as Confederações Signatárias e o Governo comprometem-se a, previamente à eclosão dos conflitos, promover e realizar reuniões bilaterais, aos níveis adequados, visando propiciar o entendimento entre as partes e evitar bloqueamentos negociais e o agravamento da conflitualidade social de que possa resultar o recurso à greve. Esta acção respeitará obviamente a autonomia negocial das partes e não condicionará o livre exercício dos seus direitos (em particular o direito à greve).

O Governo, as Confederações Sindicais e Empresariais comprometem-se a cooperar na aplicação e acompanhamento do presente Acordo, assumindo o firme compromisso de contribuir para a modernização e progresso do País.

É consenso dos subscritores que este Acordo está aberto à assinatura por parte dos membros do Conselho Permanente de Concertação Social que agora o não subscrevam.

Subscrevem o presente Acordo:

Em representação do Governo:



Primeiro-Ministro

Em representação dos trabalhadores:



União Geral de Trabalhadores (UGT)

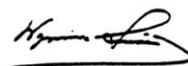
Em representação dos Empregadores:



Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP)



Confederação do Comércio Português (CCP)



Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)

Conselho Permanente de Concertação Social.
Lisboa, 15 de Fevereiro de 1992.

O Secretário-Geral

