



# DIÁRIO DO GOVERNO

PREÇO DESTE NÚMERO — 6\$40

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do «Diário do Governo» e do «Diário das Sessões», deve ser dirigida à Administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5, Lisboa-1.

ASSINATURAS		
As três séries . . . Ano	850\$	Semestre . . . . . 450\$
A 1.ª série . . . . .	340\$	» . . . . . 180\$
A 2.ª série . . . . .	340\$	» . . . . . 180\$
A 3.ª série . . . . .	320\$	» . . . . . 170\$
Apêndices (art. 2.º, n.º 2, do Dec. n.º 365/70) — anual, 300\$		
«Diário das Sessões» e «Actas da Câmara Corporativa» — por cada período legislativo, 300\$		
Para o estrangeiro e ultramar acresce o porte do correio		

O preço dos anúncios é de 12\$ a linha, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, quando se trate de entidade particular.

## SUMÁRIO

### Presidência do Conselho:

#### Portaria n.º 585/73:

Autoriza os conselhos administrativos de várias unidades da Força Aérea a sacar diversas importâncias.

### Ministério das Finanças:

#### Despacho ministerial:

Determina uma alteração nos princípios reguladores a que estão sujeitas as operações cambiais realizadas no continente e ilhas adjacentes, de 21 de Fevereiro de 1963.

#### Declaração:

De terem sido aprovadas as directivas monetárias a adoptar nas transacções do comércio externo entre a zona monetária portuguesa e o Japão.

#### Portaria n.º 586/73:

Determina o ágio e o câmbio médio a adoptar na liquidação de contribuições, impostos e taxas que tenha por base o ouro ou moeda estrangeira.

### Ministério da Educação Nacional:

#### Decreto-Lei n.º 436/73:

Reestrutura o quadro do pessoal da Biblioteca Geral da Universidade de Coimbra.

### Ministério das Corporações e Previdência Social:

#### Portaria n.º 587/73:

Aprova o Estatuto dos Empregados das Casas do Povo e Suas Federações.

### Ministério da Saúde e Assistência:

#### Declaração:

De terem sido autorizadas transferências de verbas no orçamento do Ministério.

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO

### SECRETARIA DE ESTADO DA AERONÁUTICA

#### Portaria n.º 585/73

de 28 de Agosto

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado da Aeronáutica, que, nos termos do § 4.º do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 41 758, de

25 de Julho de 1958, os conselhos administrativos das unidades da Força Aérea a seguir indicadas sejam autorizados a sacar, em conta do capítulo 10.º do orçamento ordinário de Encargos Gerais da Nação em vigor, as importâncias que lhes vão indicadas:

#### Artigo 309.º «Conservação e aproveitamento de bens»:

Base Aérea n.º 1 .....	50 000\$00
Grupo de Detecção, Alerta e Conduta da Intercepção .....	200 000\$00
Base Aérea n.º 6 .....	30 000\$00
Base Aérea n.º 5 .....	50 000\$00
Comando da Zona Aérea dos Açores .....	31 974\$00

Secretaria de Estado da Aeronáutica, 14 de Agosto de 1973. — O Secretário de Estado da Aeronáutica, *José Pereira do Nascimento*.

## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

### SECRETARIA DE ESTADO DO TESOURO

#### Inspeção-Geral de Crédito e Seguros

#### Inspeção de Crédito

#### Despacho ministerial

No uso da competência conferida pela alínea c) do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 44 698, de 17 de Novembro de 1962, determina-se que os princípios reguladores a que estão sujeitas as operações cambiais realizadas no continente e ilhas adjacentes, de 21 de Fevereiro de 1963, sejam alterados no sentido de o iene ser incluído no respectivo anexo B.

Ministério das Finanças, 20 de Agosto de 1973. — Pelo Ministro das Finanças, *José Luís Sapateiro*, Secretário de Estado do Tesouro.

#### Declaração

De harmonia com as normas publicadas no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 30, de 6 de Fevereiro de 1948, em vigor por força do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 44 698, de 17 de Novembro de 1962, e o despacho ministerial de 20 do corrente, passam a ser adoptadas

as directivas monetárias seguintes para as transacções do comércio externo entre a zona monetária portuguesa e o Japão:

#### Moeda de liquidação

##### Exportação:

Escudos, iene ou qualquer das seguintes moedas: coroas dinamarquesas, coroas norueguesas, coroas suecas, marcos alemães, florins, francos belgas, francos franceses, francos suíços, libras, liras, xelins austríacos ou dólares dos Estados Unidos;

##### Importação:

Iene ou qualquer das seguintes moedas: coroas dinamarquesas, coroas norueguesas, coroas suecas, marcos alemães, florins, francos belgas, francos franceses, francos suíços, libras, liras, xelins austríacos ou dólares dos Estados Unidos.

Inspecção-Geral de Crédito e Seguros, 20 de Agosto de 1973. — O Inspector-Geral, *António Miranda*.

#### SECRETARIA DE ESTADO DO ORÇAMENTO

#### Direcção-Geral das Contribuições e Impostos

#### Portaria n.º 586/73 de 28 de Agosto

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Orçamento e nos termos do disposto no § único do artigo 59.º da Lei n.º 1368, de 21 de Setembro de 1922, que, na liquidação de contribuições, impostos e taxas a efectuar posteriormente à publicação da presente portaria e que tenha por base o ouro ou moeda estrangeira, sejam adoptados o ágio e o câmbio médio seguintes:

Divisas	Países	Cotações médias
Afegani .....	Afeganistão .....	\$540 7
Baht .....	Tailândia .....	1\$207 2
Balboa .....	Panamá .....	24\$296 3
Bolívar .....	Venezuela .....	5\$769 0
Cedi .....	Gana .....	21\$613 9
Colon .....	Costa Rica .....	2\$829 4
	Salvador .....	10\$020 9
	Checoslováquia (a) ...	4\$217 5
	Dinamarca .....	4\$063 0
Coroa .....	Islândia .....	\$257 8
	Noruega .....	4\$286 6
	Suécia .....	5\$621 6
Córdoba .....	Nicarágua .....	3\$473 9
Cruzeiro .....	Brasil .....	—\$—
Cruzeiro livre .....	Alemanha (República Federal).	4\$136 9
Deutsch Mark .....	Argélia .....	9\$029 9
	Iraque .....	6\$166 4
	Jordânia .....	81\$252 5
Díñar .....	Jugoslávia .....	76\$644 1
	Líbia .....	1\$414 7
	Tunísia .....	83\$107 0
Dirham .....	Marrocos .....	56\$887 7

Divisas	Países	Cotações médias
	Estados Unidos .....	5\$962 2
	Austrália .....	24\$654
	Baamas .....	34\$895 5
	Bermudas .....	24\$757 7
	Canadá .....	27\$757 7
	Etiópia .....	24\$48
Dólar .....	Guiana (República) ...	11\$357 1
	Honduras Británicas	15\$169 0
	Hong-Kong .....	4\$803 9
	Jamaica .....	27\$202 0
	Libéria .....	24\$296 3
	Nova Zelândia .....	32\$649 0
	Rodésia .....	40\$869 9
	Singapura .....	9\$935 2
Dracma .....	Grécia .....	\$810 3
Escudo chileno .....	Chile .....	\$479 3
Florim .....	Holanda .....	8\$639 6
Florim de Suriname	Antilhas Holandesas	13\$847 3
Forint .....	Guiana Holandesa ...	14\$304 4
	Hungria (a) .....	2\$586 9
Franco .....	França .....	5\$578 3
	Mónaco .....	—\$—
	Guadalupe .....	5\$567 7
Franco das Antilhas	Martinica .....	5\$567 7
	Bélgica .....	\$633 31
	Camarões .....	\$111 3
Franco C. F. A. ....	Costa do Marfim .....	\$111 3
	Miquelon (c) .....	5\$564 5
	Polinézia .....	\$301 8
Franco C. F. P. ....	Guiana Francesa .....	5\$567 7
	Luxemburgo .....	\$631 7
	Madagáscar .....	\$111 3
Franco malgaxe .....	Suíça .....	7\$859 6
Gourd .....	Haiti (República) .....	4\$909 1
Guarani .....	Paraguai .....	\$181 7
Kiat .....	Birmânia .....	5\$117 1
Kip .....	Laos .....	\$041 3
Lek .....	Albânia .....	5\$376 7
Lempira .....	Honduras (República)	12\$260 9
Leone .....	Serra Leoa .....	30\$613 1
Leu .....	Roménia (a) .....	4\$858 2
Lev .....	Bulgária (a) .....	26\$369 3
	Grã-Bretanha .....	62\$327
	Chipre .....	70\$461 3
	Egipto .....	—\$—
Libra .....	Irlanda .....	61\$548 5
	Israel .....	5\$779 1
	Líbano .....	9\$195 7
	Síria .....	6\$306 4
	Sudão .....	71\$600 9
	Turquia .....	1\$843 7
Lira .....	Itália .....	\$041 929
Marco oriental .....	Alemanha (República Democrática) (a).	12\$937
Markka .....	Finlândia .....	6\$508 9
Peseta .....	Espanha .....	\$424 5
	Argentina .....	2\$439 6
Peso .....	Bolívia .....	1\$226 0
	Colômbia .....	—\$—
	Colômbia .....	1\$065 5
Peso livre .....	República Dominicana.	24\$296 3
	Filipinas .....	3\$701 8
	México .....	1\$974 7
	Uruguai .....	\$029 1
Doug .....	Vietname do Sul .....	\$048 7
Quetzal .....	Guatemala .....	24\$270 4
Rand .....	República da África do Sul.	35\$451
Real .....	Arábia Saudita .....	6\$594 9
Renmimbi .....	China (República Popular) (b).	12\$241 3
Rial .....	Irão .....	\$368 6
Rublo .....	U. R. S. S. ....	33\$639 0
	Ceílão .....	4\$010 0
Rupia .....	União Indiana .....	3\$328 9
	Indonésia (b) .....	\$059 6
	Paquistão .....	2\$545 4

Divisas	Países	Cotações médias
Scilling .....	Austria .....	1\$218 2
	Quênia .....	3\$477 8
Shilling .....	Somália .....	3\$742 7
	Uganda .....	3\$448 0
Sol .....	Tanzânia .....	3\$517 1
	Peru .....	\$579 3
Sucre .....	Equador .....	\$943 1
Yen .....	Japão .....	\$093 1
Zaire .....	Zaire .....	\$663 3
Zloty .....	Polónia .....	48\$640 7
Franco financeiro ....	França .....	5\$581 2
Syli .....	Guiné .....	—\$—
Naira .....	Nigéria .....	37\$850 2

(a) Clearing.

(b) Cotação oficial.

(c) Em Abril, o Fr. C. F. A. teve a cotação de \$1116; a partir dessa data passou a designar-se «Franco», com a cotação indicada.

Agio do ouro: 24\$444.

Secretaria de Estado do Orçamento, 9 de Agosto de 1973. — O Secretário de Estado do Orçamento, Augusto Victor Coelho.

## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO NACIONAL

Direcção-Geral do Ensino Superior

### Decreto-Lei n.º 436/73

de 28 de Agosto

O Decreto-Lei n.º 43 820, de 24 de Julho de 1961, que aprovou o actual quadro do pessoal da Biblioteca Geral da Universidade de Coimbra, com vista à entrada em funcionamento das suas novas instalações, foi elaborado sobre informações e estimativas anteriores a 1958, que não permitiram uma avaliação exacta das necessidades de uma biblioteca funcional, que pudesse servir um público cada vez mais vasto e interessado.

Por isso o referido quadro, já de começo exíguo, se tornou cada vez mais insuficiente com o incremento tomado nos últimos dez anos por todos os serviços da Universidade, com incidência imediata na actividade da Biblioteca, particularmente nos sectores da catalogação, da leitura e da secretaria.

Acresce que a Biblioteca Geral da Universidade de Coimbra, através da organização do catálogo colectivo de cerca de meia centena de bibliotecas universitárias especializadas, tem um papel fundamental a desempenhar na necessária e harmónica coordenação entre a centralização da pesquisa bibliográfica e a descentralização da leitura, devendo ser chamada a compartilhar, no seu campo específico de actividades, nos planos científicos e técnicos de toda a Universidade e, bem assim, de outros estabelecimentos de ensino superior a criar no centro do País.

Por outro lado, é urgente criar condições para um melhor aproveitamento da imensa riqueza bibliográfica existente na Biblioteca Joanina da Universidade.

De tudo isto resulta a necessidade de estruturar um quadro técnico, superior e médio, devidamente qualifi-

ficado, não esquecendo a existência de infra-estruturas oficiais tão importantes para a formação actualizada, conservação de espécies bibliográficas e distribuição de documentação.

Nestes termos:

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

Artigo 1.º O quadro do pessoal da Biblioteca Geral da Universidade de Coimbra passa a ser o constante do mapa anexo a este diploma.

Art. 2.º Poderá ser contratado ou assalariado além do quadro outro pessoal auxiliar necessário ao serviço, nas condições fixadas pelo § 2.º do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 42 046, de 23 de Dezembro de 1958.

Art. 3.º Os contínuos, guardas e serventes têm direito à concessão de fardamento, sendo-lhes aplicável, para o efeito, o disposto no Decreto-Lei n.º 45 678, de 25 de Abril de 1964.

Art. 4.º — 1. O pessoal do quadro actual irá ocupar, sem dependência de quaisquer formalidades, lugares da sua categoria no novo quadro, segundo relação a publicar no *Diário do Governo*.

2. O Ministro da Educação Nacional poderá livremente nomear os actuais funcionários da Biblioteca para lugares de categoria imediatamente superior previstos no novo quadro, desde que para tanto possuam as habilitações legais.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — Marcello Caetano — Manuel Artur Cotta Agostinho Dias — José Veiga Simão.

Promulgado em 8 de Agosto de 1973.

Publique-se.

O Presidente da República, AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ.

Mapa a que se refere o artigo 1.º

Número de funcionários	Designação	Vencimento
1	Director (a) .....	—\$—
1	Bibliotecário-chefe .....	8 600\$00
2	Primeiros-bibliotecários .....	7 800\$00
4	Segundos-bibliotecários .....	7 100\$00
6	Terceiros-bibliotecários .....	6 500\$00
1	Segundo-oficial .....	4 200\$00
16	Catalogadores de 1.ª classe .....	3 200\$00
4	Catalogadores de 2.ª classe .....	2 600\$00
2	Escriturários - dactilógrafos de 1.ª classe .....	2 600\$00
2	Fiéis de 1.ª classe .....	2 600\$00
1	Mecânico-electricista de 2.ª classe .....	2 600\$00
1	Fotógrafo de 3.ª classe .....	2 600\$00
4	Escriturários - dactilógrafos de 2.ª classe .....	2 200\$00
3	Fiéis de 2.ª classe .....	2 200\$00
1	Ajudante de maquinista <i>offset</i> .....	2 200\$00
1	Encadernador de 1.ª classe .....	2 100\$00
3	Contínuos de 1.ª classe .....	2 100\$00
1	Telefonista de 2.ª classe .....	2 100\$00
6	Contínuos de 2.ª classe .....	2 000\$00
1	Guarda de 2.ª classe .....	2 000\$00
1	Ajudante de encadernador .....	1 900\$00
10	Serventes .....	1 900\$00

(a) Terá direito a uma gratificação mensal igual à de director de Faculdade.

O Ministro da Educação Nacional, José Veiga Simão.

## MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Portaria n.º 587/73

de 28 de Agosto

1. A publicação da Portaria n.º 253/71, de 13 de Maio, que aprovou o Estatuto dos Empregados dos Organismos Corporativos, e da Portaria n.º 768/71, de 31 de Dezembro, que aprovou o Estatuto dos Empregados dos Organismos Corporativos da Lavoura, deixou numa situação de desfavor os empregados das Casas do Povo, os únicos que, de entre os servidores dos organismos corporativos dependentes do Ministério das Corporações e Previdência Social, ficavam carecidos de regulamentação colectiva de trabalho.

2. Neste condicionalismo foi nomeado, por despacho de 8 de Maio de 1972, publicado no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 19, de 22 de Maio de 1972, um grupo de trabalho, no qual tomaram assento representantes da Junta Central das Casas do Povo, das delegações do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência e das federações regionais dos sindicatos de empregados de escritório, encarregado de estudar e propor as bases da regulamentação colectiva de trabalho para os empregados das Casas do Povo e suas federações. O grupo veio a beneficiar, mais tarde, da inclusão de representantes da Corporação da Lavoura e das missões da Junta de Acção Social.

O estatuto, que se publica em anexo, resulta basicamente do texto apresentado pelo referido grupo de trabalho.

3. A diferente capacidade financeira dos organismos, aliada à sua autonomia, que importa manter, aconselhou a adopção de limites mínimos de remunerações, fixados, aliás, por conhecimento das retribuições auferidas no presente pelos empregados de todas as Casas do Povo do continente e ilhas adjacentes. Nesta conformidade, os organismos que para isso tenham disponibilidades podem pagar remunerações mais elevadas aos empregados ao seu serviço.

Nestes termos, com o parecer favorável da Corporação da Lavoura e ao abrigo do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho e Previdência, o seguinte:

1.º É aprovado o Estatuto dos Empregados das Casas do Povo e Suas Federações, cujo texto se publica em anexo à presente portaria.

2.º Os contratos de trabalho celebrados entre as Casas do Povo ou suas federações e trabalhadores a que não seja aplicável o estatuto anexo regem-se pela lei geral.

3.º Para efeito de aplicação dos artigos 25.º e 44.º do estatuto anexo, contar-se-á apenas o tempo de serviço a partir da entrada em vigor da presente portaria.

4.º Os organismos ficam obrigados a reestruturar os quadros do pessoal de acordo com as disposições do estatuto anexo, devendo remetê-los, bem como as relações dos empregados ao seu serviço, ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (I. N. T. P.) e aos sindicatos respectivos, no prazo de sessenta dias após a publicação deste diploma.

5.º A reestruturação dos quadros do pessoal será feita de harmonia com o n.º 2 do artigo 10.º do estatuto anexo.

6.º Os empregados ao serviço dos organismos à data da entrada em vigor do presente diploma, qualquer que seja a sua categoria profissional, são obrigados a apresentar no organismo, no prazo de trinta dias, todos os documentos referidos no artigo 16.º do estatuto anexo.

7.º Em casos de força maior, ausência ou doença impeditiva, devidamente comprovados, o prazo fixado no número anterior será contado a partir da cessação do impedimento.

8.º Não podem ser mantidos ao serviço dos organismos os empregados que infringjam o dever profissional definido na alínea 1) do artigo 4.º do estatuto anexo.

9.º Na falta de cumprimento do número anterior, o I. N. T. P. promoverá a elaboração e remessa ao tribunal competente de auto de notícia de verificação da falta, não havendo lugar, neste caso, à aplicação de qualquer multa.

10.º A sentença com trânsito em julgado comprovativa de infracção da alínea 1) do artigo 4.º do estatuto anexo opera automaticamente a rescisão do contrato de trabalho do empregado em causa.

11.º Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à falta de cumprimento da presente portaria é aplicável o regime de sanções previsto no artigo 68.º do estatuto anexo.

12.º O Estatuto dos Empregados das Casas do Povo e Suas Federações considera-se em vigor no território do continente e ilhas adjacentes no dia 1 de Agosto de 1973.

Ministério das Corporações e Previdência Social, 1 de Agosto de 1973. — O Secretário de Estado do Trabalho e Previdência, *Joaquim Dias da Silva Pinto*.

### Estatuto dos Empregados das Casas do Povo e Suas Federações

#### ARTIGO 1.º

#### (Âmbito)

1. Os contratos de trabalho celebrados entre as Casas do Povo e suas federações e os empregados ao seu serviço que desempenhem as funções referidas no artigo 6.º, ainda quando subsidiariamente trabalhem nas delegações das caixas de previdência nas Casas do Povo, regem-se pelas normas constantes do presente estatuto.

2. É aplicável aos contratos referidos nos números anteriores o Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente estatuto.

## ARTIGO 2.º

**(Princípio da mútua colaboração)**

As direcções dos organismos e os empregados são mútuos colaboradores e a sua colaboração deve tender para a obtenção do melhor rendimento do serviço, plena realização dos fins dos organismos e promoção humana e social dos empregados.

## ARTIGO 3.º

**(Deveres das direcções)**

As direcções dos organismos devem:

- a) Tratar e respeitar os empregados como seus colaboradores;
- b) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Promover a elevação do seu nível de produtividade;
- d) Contribuir para a sua formação corporativa e aperfeiçoamento profissional;
- e) Facilitar-lhes o exercício de cargos em organismos corporativos, instituições de previdência, centros de alegria no trabalho, centros de recreio popular e na comissão permanente referida no artigo 67.º;
- f) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente estatuto e demais disposições aplicáveis.

## ARTIGO 4.º

**(Deveres dos empregados)**

São deveres profissionais dos empregados:

- a) Cumprir com zelo, pontual e diligentemente, as funções que lhes forem cometidas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho;
- c) Cumprir exacta, leal e prontamente as ordens e instruções recebidas da direcção ou dos superiores hierárquicos, em matéria de serviço, ressalvado o disposto no artigo seguinte;
- d) Contribuir para a maior eficiência dos serviços do organismo;
- e) Dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de quaisquer deficiências que prejudiquem o bom funcionamento dos serviços;
- f) Guardar lealdade ao respectivo organismo, designadamente não divulgando aspectos da sua organização tidos como confidenciais;
- g) Abster-se de qualquer acto ou omissão voluntária que possa prejudicar a eficiência dos serviços ou a prossecução dos fins superiores do organismo;
- h) Respeitar e tratar com correcção e lealdade os seus superiores hierárquicos e companheiros de trabalho;
- i) Velar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes estão confiados;
- j) Evitar que os seus actos possam provocar prejuízo ou descrédito ao organismo;
- l) Abster-se de actividades incompatíveis com as funções desempenhadas, designadamente da prática de quaisquer actos contrários à organização corporativa.

## ARTIGO 5.º

**(Ordens de carácter excepcional)**

1. Se for dada uma ordem de carácter excepcional, podem os empregados solicitar que, para salvaguarda da sua responsabilidade, seja confirmada por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando seja ilegal;
- c) Quando, com evidência, se mostre que foi dada em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se devam recear graves males, que seja de supor não terem sido previstos pelo superior.

2. Se o pedido de confirmação da ordem por escrito não for satisfeito dentro do tempo em que, sem prejuízo, o seu cumprimento possa ser demorado, o empregado comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos da ordem recebida e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando a ordem seguidamente.

3. Se a ordem não puder estar sujeita a nenhuma demora, ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o empregado fará a comunicação referida no número precedente logo após a sua execução.

4. Considerando ilegal a ordem recebida, o empregado fará expressamente menção deste facto, ao pedir a sua confirmação por escrito ou na declaração que se seguir ao cumprimento.

5. Para os efeitos dos números anteriores são consideradas ilegais as ordens que, em relação à competência de quem as emitiu ou ao seu conteúdo, forem manifestamente contrárias às disposições aplicáveis.

6. O empregado que, sem observar o processo regulamentado nos números anteriores, cumprir ordens nas condições previstas em qualquer das alíneas do n.º 2 será solidariamente responsável com quem as houver dado pelas consequências que resultarem da sua execução.

## ARTIGO 6.º

**(Categorias profissionais)**

Os empregados que desempenhem as funções abaixo discriminadas são classificados nas seguintes categorias profissionais:

Grupo I:

- a) *Chefe de secção*. — O empregado que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho de empregados deste grupo, no mínimo de três;
- b) *Escriturário*. — O empregado dos serviços administrativos e contabilidade que tem a seu cargo o tratamento da documentação, informação, dactilografia e expediente em geral;
- c) *Aspirante*. — O empregado que completou o tempo de praticante e estagia para escriturário;
- d) *Praticante*. — O empregado menor de 18 anos que inicia a sua carreira estagiando para aspirante.

## Grupo II:

- a) *Cobrador*. — O empregado que, fora do organismo, efectua, normal e predominantemente, recebimentos, pagamentos e depósitos;
- b) *Contínuo*. — O empregado cuja missão consiste em abrir e encerrar as instalações do organismo, anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e, acessoriamente, assistir o serviço telefónico;
- c) *Servente*. — O empregado adstrito ao serviço de limpeza das instalações e que, acessoriamente, desempenha funções de contínuo;
- d) *Paquete*. — O empregado menor de 18 anos que desempenha funções atribuídas ao contínuo, com predomínio do serviço externo.

## ARTIGO 7.º

**(Novas categorias profissionais)**

1. A criação de categorias profissionais diferentes das previstas no artigo anterior fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho e Previdência, ouvida a comissão permanente a que se refere o artigo 67.º

2. Os despachos de criação de novas categorias serão publicados no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*.

## ARTIGO 8.º

**(Quadros de densidade)**

1. Na classificação dos escriturários, cobradores e contínuos serão respeitados os quadros de densidade mínima constantes do anexo I.

2. O número de aspirantes e praticantes não pode ser superior, no seu conjunto, a 50 % dos escriturários, admitindo-se, todavia, a existência de um aspirante ou praticante desde que haja um escriturário.

## ARTIGO 9.º

**(Chefia dos serviços)**

1. A chefia dos serviços incumbe ao empregado de categoria profissional mais elevada, sem que tal implique a sua promoção.

2. Nos organismos onde existam mais de seis empregados do grupo I, o empregado que chefia os serviços terá uma categoria não inferior à de chefe de secção.

## ARTIGO 10.º

**(Quadros de pessoal)**

1. Os organismos são obrigados a remeter ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, para aprovação, os quadros do pessoal, os quais se consideram aprovados se no prazo de sessenta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, não forem objecto de despacho.

2. O número de lugares previstos nos quadros do pessoal deve, em princípio, ser igual ao dos empregados ao serviço dos organismos, não podendo, em qualquer caso, o número de lugares vagos exceder 20 % dos previstos.

3. As alterações dos quadros do pessoal dependem de cabimento orçamental e os respectivos pedidos devem ser acompanhados de notas explicativas que os justifiquem.

## ARTIGO 11.º

**(Relações de empregados)**

1. Juntamente com as contas de gerência serão remetidas ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência relações dos empregados ao serviço dos organismos em 31 de Dezembro de cada ano.

2. Simultaneamente serão remetidas cópias daquelas relações aos sindicatos representativos dos empregados.

3. As relações devem conter as seguintes indicações: nome completo do empregado, datas de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria e remuneração auferida.

## ARTIGO 12.º

**(Acumulação de funções)**

1. Não é permitido o exercício simultâneo de funções de dirigente e de empregado do mesmo ou de outro organismo abrangido pelo presente estatuto.

2. Os empregados não podem exercer funções em mais do que um organismo corporativo, salvo autorização expressa do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

3. Para além das autorizações que no caso couberem, de harmonia com as normas aplicáveis, a acumulação de funções remuneradas em organismos corporativos com qualquer cargo, também remunerado, do Estado ou dele dependente, dos organismos de coordenação económica, das autarquias locais, das instituições de Previdência e das pessoas colectivas de utilidade pública administrativa, depende, igualmente, de autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

4. O disposto no n.º 1 não é, porém, aplicável ao exercício de cargos directivos nos sindicatos nacionais que enquadram os empregados dos organismos corporativos.

## ARTIGO 13.º

**(Condições de admissão)**

1. Só podem ser admitidos ao serviço dos organismos os indivíduos que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Sejam cidadãos portugueses;
- b) Tenham bom comportamento moral e civil;
- c) Não estejam abrangidos por qualquer das incapacidades que privam da qualidade de cidadão eleitor da Assembleia Nacional, com excepção da menoridade;
- d) Não sejam cônjuges e parentes ou afins em qualquer grau da linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral, de qualquer membro da direcção.

2. A admissão de empregados será sempre procedida de consulta ao Serviço Nacional de Emprego para orientação dos organismos na selecção dos candidatos e eventual apresentação de novas candidaturas.

## ARTIGO 14.º

## (Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão ao serviço é de 14 anos para a categoria de paquete, 17 anos para a de praticante e de 18 anos para as restantes categorias referidas no artigo 6.º

## ARTIGO 15.º

## (Habilitações)

1. Só poderão ser admitidos como empregados dos organismos corporativos, indivíduos que possuam as seguintes habilitações mínimas:

Grupo I — Curso geral do ensino secundário ou equiparação.

Grupo II — Escolaridade obrigatória, segundo a idade.

2. As habilitações são dispensáveis no caso de empregados que à data da entrada em vigor do presente estatuto se encontrem ao serviço de qualquer organismo corporativo, para o efeito de serem admitidos em outros organismos e para o de serem promovidos, salvo quando a admissão ou promoção implique mudança de grupo.

3. Na falta comprovada de candidatos que reúnam os requisitos fixados nos números anteriores, poderá o Secretário de Estado do Trabalho e Previdência, ouvidos o Serviço Nacional de Emprego e a comissão permanente a que se refere o artigo 67.º autorizar a admissão ou promoção para as categorias do grupo I, de indivíduos habilitados com o ciclo preparatório do ensino secundário.

4. Os organismos devem facilitar aos seus empregados a frequência de cursos escolares e de formação ou aperfeiçoamento profissional, podendo custear as respectivas despesas no todo ou em parte.

## ARTIGO 16.º

## (Documentos necessários)

1. Antes do provimento em qualquer lugar, os novos empregados devem apresentar no respectivo organismos os seguintes documentos:

- a) Bilhete de identidade;
- b) Certidão das habilitações literárias exigidas para a sua categoria;
- c) Certificado do registo criminal;
- d) Certificado de bom comportamento moral e civil;
- e) Documento comprovativo, passado pela entidade competente, de que reúnem os requisitos a que se refere a alínea c) do artigo 13.º;
- f) Documentos comprovativos de vacinação contra a varíola e o tétano, ou da sua dispensa por contra-indicação médica;
- g) Documento comprovativo, passado por estabelecimento oficial de assistência, de que não sofrem de tuberculose evolutiva;
- h) Duas fotografias.

2. No caso de promoção que implique mudança de grupo, nos termos da parte final do n.º 2 do artigo 15.º, devem os empregados apresentar certidão das habilitações literárias exigidas para a nova categoria, quando esse documento não conste já do seu processo individual.

3. Com excepção do bilhete de identidade e do boletim individual de saúde, que serão devolvidos, os documentos serão arquivados no organismo.

## ARTIGO 17.º

## (Processo Individual)

1. A cada empregado corresponderá um processo individual donde constarão os actos administrativos relativos à admissão, situações e categorias profissionais desempenhadas, tarefas especiais realizadas, remunerações, classificações, louvores, licenças, sanções e tudo o mais que lhe diga respeito como empregado, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2. Na altura da cessação do contrato de trabalho pode o empregado solicitar à direcção a passagem de certificado donde conste o tempo de serviço prestado e categorias profissionais desempenhadas no organismo, bem como quaisquer actos que lhe digam respeito como empregado, devendo o pedido ser satisfeito no prazo máximo de dez dias contados a partir da entrega da carta onde foi formulado.

## ARTIGO 18.º

## (Contratos a prazo)

1. Os contratos de trabalho a prazo não podem ter duração superior a um ano.

2. Os contratos a prazo renovável, bem como os contratos a prazo simples celebrados entre os mesmos contratantes com interrupção de vigência inferior a seis meses, são considerados sem prazo logo após a primeira renovação ou no primeiro dia de vigência do segundo contrato.

3. Não obstante o prazo neles fixado, os contratos referidos nos números anteriores considerar-se-ão renovados se qualquer das partes não avisar a outra em contrário com a antecedência mínima de quinze dias contados do seu termo.

4. Os empregados contratados a termo incerto, de harmonia com o disposto no artigo 74.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, que não sejam integrados nos quadros do pessoal dos organismos, deverão ser avisados do termo do contrato com a antecedência mínima de quinze dias.

## ARTIGO 19.º

## (Forma do contrato)

1. Nos contratos de trabalho sem prazo haverá sempre um período experimental de sessenta dias.

2. Os contratos a prazo superior a sessenta dias e os contratos sem prazo após o período experimental, serão escritos em triplicado, devendo os originais e uma das cópias ser remetidos ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência nos dez dias subsequentes, respectivamente, ao início de vigência do contrato e ao termo do período experimental, acompanhados

dos documentos referidos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 1 do artigo 16.º

3. Depois de visados, os originais e respectivos documentos serão devolvidos aos organismos.

4. A promoção ou outra alteração das condições de trabalho e remunerações de qualquer empregado dá lugar à celebração de adicional ao contrato.

5. O adicional será remetido ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência no prazo de vinte dias contados da data da alteração e, quando se trate de promoção que implique mudança de grupo, irá acompanhado de certidão comprovativa das habilitações literárias exigidas para a nova categoria.

#### ARTIGO 20.º

##### (Validade do contrato)

1. Os contratos e respectivos adicionais só têm validade depois de visados pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

2. Ressalvada a regularidade dos documentos referidos no artigo 16.º, os contratos e os adicionais consideram-se visados se não forem objecto de despacho, decorridos sessenta dias após a sua entrada nos serviços competentes.

#### ARTIGO 21.º

##### (Cláusulas nulas)

As cláusulas dos contratos de trabalho que não respeitem as condições mínimas fixadas no presente estatuto consideram-se nulas e automaticamente substituídas por estas.

#### ARTIGO 22.º

##### (Caução ou fiança)

1. Ficam obrigados a prestar caução ou fiança idónea os responsáveis pela chefia dos serviços e todos os empregados que tenham à sua guarda dinheiro, mercadorias ou valores.

2. A caução corresponderá ao valor do vigésimo da média das receitas ordinárias do organismo nos últimos três anos, calculada nos termos do n.º 4 do artigo 40.º, não devendo, em princípio, ser inferior a 10 000\$ nem superior a 100 000\$.

3. A caução pode ser prestada em numerário ou papéis de crédito de reconhecida segurança ou ainda consistir em seguro-caução.

#### ARTIGO 23.º

##### (Promoções)

As promoções dos empregados são da competência da direcção e devem ser feitas, se possível, de entre os empregados das categorias imediatamente inferiores, tendo em consideração:

- 1.º A competência, zelo e assiduidade ao serviço;
- 2.º O grau de habilitações literárias;
- 3.º A antiguidade.

#### ARTIGO 24.º

##### (Paquetes)

Os paquetes serão promovidos a contínuos de 2.ª classe logo que atinjam 18 anos de idade.

#### ARTIGO 25.º

##### (Praticantes e aspirantes)

1. Os praticantes serão promovidos a aspirantes logo que completem um ano de estágio ou atinjam 18 anos de idade.

2. Os aspirantes serão promovidos a terceiros-escriturários logo que completem dois anos de serviço na categoria ou atinjam 24 anos de idade.

#### ARTIGO 26.º

##### (Supranumerários)

1. Se, reunidos os requisitos para a promoção, os aspirantes e paquetes não tiverem vaga no quadro, ficarão na posição de supranumerários, ocupando a primeira vaga que ocorrer no organismo.

2. Os supranumerários não determinam abertura de vaga no quadro.

#### ARTIGO 27.º

##### (Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho é de trinta e seis horas semanais para os empregados das categorias referidas no grupo I, bem como para os cobradores, e de quarenta e uma horas e trinta minutos para os empregados das restantes categorias referidas no grupo II.

2. O período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas e trinta minutos para os empregados do grupo I, bem como para os cobradores, nem oito horas e trinta minutos para os empregados do grupo II.

#### ARTIGO 28.º

##### (Intervalos de descanso)

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

#### ARTIGO 29.º

##### (Estudantes e empregados com redução de capacidade)

Os organismos deverão adoptar para os empregados que frequentem cursos escolares e de formação ou aperfeiçoamento profissional ou tenham capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados à frequência dos cursos ou às limitações que a redução da capacidade implique.

#### ARTIGO 30.º

##### (Isenção de horário de trabalho)

1. Mediante autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, a qual carece de consentimento expresso dos interessados, poderão ser isentos de horário de trabalho os empregados que exercem funções de chefia.

2. Os empregados isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

## ARTIGO 31.º

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

Os empregados isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, feriados obrigatórios e dias de tolerância de ponto previstos no artigo 47.º

## ARTIGO 32.º

**(Noção de trabalho extraordinário)**

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

2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando os organismos tenham de fazer face a acréscimos de trabalho de carácter excepcional.

## ARTIGO 33.º

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

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

2. Para os efeitos do número anterior é motivo atendível a prestação de trabalho doméstico e a assistência aos filhos por parte da mulher casada ou da mãe.

## ARTIGO 34.º

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

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

2. Estes limites podem ser ultrapassados em caso de força maior ou quando, ocorrendo outros motivos ponderosos devidamente justificados, os organismos tenham obtido autorização prévia do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

## ARTIGO 35.º

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

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

2. O registo de horas de trabalho extraordinário referido no n.º 1 será organizado nos termos a fixar em despacho do Secretário de Estado do Trabalho e Previdência.

## ARTIGO 36.º

**(Remuneração do trabalho extraordinário)**

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

## ARTIGO 37.º

**(Trabalho nocturno)**

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2. A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

## ARTIGO 38.º

**(Descanso semanal)**

1. Os empregados abrangidos pelo presente estatuto terão direito a um dia de descanso por semana, que deve, em princípio, ser o domingo.

2. Pode, contudo, ser fixado outro dia de descanso para certos empregados, quando tal seja necessário ao normal funcionamento dos organismos.

## ARTIGO 39.º

**(Trabalho prestado nos dias de descanso semanal)**

1. Os empregados abrangidos pelo presente estatuto só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, os organismos tenham obtido prévia autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência;
- b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência no prazo de quarenta e oito horas.

2. O trabalho prestado em dias de descanso semanal e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal e dá direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

## ARTIGO 40.º

**(Remunerações mínimas)**

1. Os limites mínimos das remunerações garantidas aos empregados dos organismos abrangidos pela presente regulamentação são os constantes da tabela anexa (anexo II).

2. Para efeitos de aplicação da tabela de remunerações, os organismos serão agrupados da seguinte forma:

- Grupo A — Federações e demais organismos com receita igual ou superior a 1000 contos anuais;
- Grupo B — Organismos com receita igual ou superior a 500 contos e inferior a 1000 contos anuais;
- Grupo C — Organismos com receita inferior a 500 contos anuais.

3. Por falta de disponibilidades financeiras e atento o volume de encargos com o pessoal, podem os organismos incluídos no grupo C ser autorizados, mediante despacho do Secretário de Estado do Trabalho e Previdência, ouvida a comissão permanente prevista no artigo 67.º, a praticar, pelo prazo de um ano, remunerações inferiores às constantes da tabela referida no n.º 1 deste artigo.

4. Para os efeitos deste artigo consideram-se receitas as quotizações e outras receitas próprias, bem como as provenientes da comparticipação financeira devida em resultado de acordos de cooperação médico-social, da compensação financeira e do regime especial de abono de família.

## ARTIGO 41.º

**(Trabalho em tempo parcial)**

Os empregados contratados em regime de tempo parcial têm direito a uma remuneração proporcional ao tempo de trabalho prestado, não podendo, porém, exceder dois terços da remuneração prevista para o exercício de funções na mesma categoria em regime de tempo completo.

## ARTIGO 42.º

**(Trabalho em tempo livre)**

Os empregados contratados em regime de tempo livre têm direito às remunerações acordadas, com base nos usos e costumes.

## ARTIGO 43.º

**(Subsídios de chefia e para falhas)**

Os empregados que chefiem os serviços ou tenham à sua guarda dinheiro, mercadorias ou valores têm direito aos subsídios fixados no anexo III.

## ARTIGO 44.º

**(Diuturnidades)**

1. Os organismos concederão aos seus empregados diuturnidades de 5 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de 25 %.

2. As diuturnidades cessam com a promoção do empregado e só começam a contar-se a partir da data em que este atinja 18 anos de idade.

## ARTIGO 45.º

**(Ajudas de custo e transportes)**

Os empregados terão direito ao pagamento de ajudas de custo e transportes, nos termos fixados no anexo IV.

## ARTIGO 46.º

**(Subsídio de Natal)**

1. Os empregados com assiduidade que se mantêm ao serviço na época de Natal têm direito a receber, de 10 a 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio no valor mínimo de meio mês e máximo de um mês de remuneração.

2. Os empregados admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

## ARTIGO 47.º

**(Feriados)**

O trabalho será suspenso nos dias legalmente fixados como feriados oficiais e no dia de feriado municipal.

## ARTIGO 48.º

**(Férias)**

1. Os empregados têm direito, anualmente, aos seguintes períodos mínimos de férias remuneradas:

- a) Quinze dias, para os empregados com menos de três anos de serviço;

- b) Vinte e um dias, para os empregados com três ou mais anos de serviço e menos de dez;
- c) Vinte e oito dias para os empregados com dez ou mais anos de serviço.

2. O período de férias remuneradas conta-se por dias seguidos e não pode exceder trinta dias em cada ano.

3. Para os efeitos deste artigo, a antiguidade refere-se ao termo do ano civil a que as férias digam respeito, contando-se como completo o ano da admissão.

## ARTIGO 49.º

**(Subsídio de férias)**

1. Os empregados têm direito, anualmente, a um subsídio de férias cujo montante mínimo e máximo será igual, respectivamente, à remuneração correspondente aos períodos de férias fixados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 48.º

2. O direito a férias e respectivo subsídio vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3. Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo diferente de despedimento com justa causa, o organismo pagará ao empregado a remuneração e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda a remuneração e subsídio correspondentes às férias cujo direito se venceu no dia 1 de Janeiro, se o empregado as não tiver gozado.

4. No caso de despedimento com justa causa, o empregado receberá a remuneração e subsídio correspondentes às férias cujo direito se venceu no dia 1 de Janeiro, se ainda as não tiver gozado.

5. Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 considerar-se-á a remuneração que o empregado auferia à data da cessação do contrato.

## ARTIGO 50.º

**(Faltas)**

1. Na altura do seu casamento podem os empregados faltar até oito dias consecutivos, participando o facto à direcção do organismo com a antecedência de quinze dias.

2. Os empregados podem faltar até quatro dias seguidos, por motivo de falecimento do cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, e até dois dias, em caso de falecimento de parente ou afim em qualquer outro grau da linha recta ou no 2.º e 3.º grau da linha colateral.

3. Os empregados podem faltar um dia por ocasião do nascimento de filhos.

4. Os empregados podem faltar pelo tempo necessário, incluindo deslocações, à prestação de provas de exames de admissão, frequência ou finais em qualquer estabelecimento de ensino oficial, devendo dar conhecimento prévio dos exames ao seu imediato superior hierárquico.

5. Para dádiva de sangue podem os empregados faltar ao serviço por período não superior a um dia.

6. As faltas dadas ao abrigo do disposto nos números anteriores não determinam perda de remuneração, nem importam redução no período de férias ou perda de quaisquer regalias.

7. Para justificação das faltas podem os organismos exigir aos empregados a entrega de certidão ou outro

documento idóneo comprovativo dos factos ou situações que motivaram as respectivas faltas.

8. Os dias de descanso semanal, feriados ou equiparados, são havidos como faltas quando precedidos e seguidos de faltas ao serviço.

#### ARTIGO 51.º

##### (Parto ou doença)

1. As faltas dadas na altura do parto ou por motivo de doença são justificadas por documento passado pela caixa de previdência ou pelo médico privativo do organismo, ou ainda por atestado médico com a assinatura deste reconhecida por notário.

2. O documento ou atestado referidos no número anterior devem ser apresentados no organismo, sempre que possível, nos três primeiros dias do período de faltas.

#### ARTIGO 52.º

##### (Complemento do subsídio de doença)

1. Aos organismos fica reservada a faculdade de conceder aos seus empregados, após o período experimental, complementos dos subsídios de doença que cubram a diferença entre o montante do subsídio recebido da caixa de previdência e a remuneração que lhes caberia se ao serviço estivessem.

2. Se o empregado não tiver direito ao subsídio de doença concedido pela caixa de previdência, por não terem decorrido ainda os respectivos períodos de garantia, de espera ou de carência, o subsídio do organismo pode abranger a totalidade da remuneração.

#### ARTIGO 53.º

##### (Complemento do subsídio de parto)

Nos primeiros sessenta dias de faltas por altura do parto, a empregada tem direito à concessão de um subsídio calculado nos termos do artigo anterior.

#### ARTIGO 54.º

##### (Acidente de trabalho ou doença profissional)

1. O empregado impossibilitado de comparecer ao serviço por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional por que o respectivo organismo deva responder mantém o direito à remuneração por inteiro.

2. O respectivo pagamento cabe parcial ou totalmente ao organismo, conforme esteja ou não transferida a responsabilidade.

#### ARTIGO 55.º

##### (Vales ao caixa e outros levantamentos de dinheiro)

1. É proibido o levantamento de dinheiro por meio de vales ao caixa, por conta de qualquer retribuição futura.

2. Consideram-se vales os empréstimos e levantamentos feitos por motivos estranhos aos fins ou serviços do organismo.

3. Os aditamentos de dinheiro ou valores necessários ao regular funcionamento dos serviços devem ser feitos contra recibos provisórios, datados e assinados pela pessoa a quem foram confiados, especificando ainda os fins a que se destinam.

4. Os documentos a que se refere o número anterior só terão validade se forem autorizados por qualquer membro da direcção ou, na sua ausência, pelo empregado que chefa os serviços, devendo ser visados pelo director que exerce as funções de tesoureiro.

#### ARTIGO 56.º

##### (Empregadas que acompanham os maridos ao ultramar)

As empregadas que assim o requeiram à direcção, com a antecedência mínima de quinze dias, podem acompanhar os maridos mobilizados para prestar serviço militar nas províncias ultramarinas, pelo tempo que durar a respectiva comissão de serviço, mantendo o direito ao lugar e demais regalias conferidas aos empregados durante o tempo de prestação de serviço militar obrigatório.

#### ARTIGO 57.º

##### (Louvores)

As direcções podem louvar os empregados que se tenham evidenciado pelo seu comportamento, assiduidade e zelo ou por excepcionais qualidades de dedicação e trabalho.

#### ARTIGO 58.º

##### (Noção de infracção disciplinar)

1. Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão, contrários aos deveres profissionais do empregado, que envolvam culpa ou negligência da sua parte.

2. A violação de deveres profissionais é punível independentemente de ter produzido resultado perturbador do serviço ou outro qualquer prejuízo.

#### ARTIGO 59.º

##### (Prescrição da infracção disciplinar)

1. A infracção disciplinar que não envolva responsabilidade criminal prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2. A infracção disciplinar que envolva responsabilidade criminal só prescreve concomitantemente com essa responsabilidade.

#### ARTIGO 60.º

##### (Obrigatoriedade de processo disciplinar)

1. Todo o empregado, qualquer que seja a sua situação, responde perante a direcção pelas infracções disciplinares que cometa.

2. Com excepção da repreensão oral, a aplicação de sanções só terá validade se for precedida de processo disciplinar que as fundamente, conduzido de harmonia com o disposto no anexo v.

#### ARTIGO 61.º

##### (Consequências da sanção disciplinar)

A aplicação de qualquer sanção pela direcção, dentro da sua competência, não prejudica o direito de o organismo exigir, no todo ou em parte, dos empregados responsáveis as indemnizações devidas pelos danos ou prejuízos causados e de contra eles promover

a aplicação de sanções penais a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### ARTIGO 62.º

##### (Estabilidade de emprego)

1. Salvo o disposto no número seguinte, a cessação dos contratos de trabalho sem prazo segue o regime previsto na lei geral.

2. O empregado com mais de três anos de serviço só pode ser despedido ocorrendo justa causa, que será obrigatoriamente apreciada em processo disciplinar.

3. Para os efeitos do número anterior contar-se-á o tempo de serviço prestado em outros organismos corporativos desde que não tenha havido despedimento com justa causa, nem interrupção na prestação desse serviço.

4. Os empregados a que se referem os artigos 41.º e 42.º não ficam abrangidos pelo regime fixado no n.º 2.

5. O despedimento com infracção do disposto no n.º 2 não terá qualquer incidência na relação contratual de trabalho.

6. O reconhecimento judicial da falta de verificação de justa causa produz efeitos desde a data do despedimento.

7. Nos casos de fusão ou extinção de organismos corporativos, o pessoal ao seu serviço será integrado, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, nos quadros do organismo resultante da fusão ou daquele que tenha a seu cargo a representação que cabia ao organismo extinto.

#### ARTIGO 63.º

##### (Readmissão dos empregados)

1. O empregado que passar à situação de pensionista de invalidez e vier, mais tarde, a ser considerado apto para o exercício da profissão antes de atingir a idade de reforma estabelecida pela Previdência tem direito a ser readmitido no organismo, se assim o requerer no prazo de quinze dias, contados da notificação do resultado da junta médica que o considerou apto.

2. A readmissão far-se-á na categoria que o empregado ocupava à data da concessão da pensão de invalidez, renovando-se, com esse facto, a relação contratual do trabalho nos precisos termos em que havia sido interrompida.

3. Se não tiver vaga no quadro, o empregado readmitido ficará na posição de supranumerário, ocupando a primeira vaga que ocorrer no organismo, na sua categoria.

#### ARTIGO 64.º

##### (Complementos de pensões)

1. Os organismos podem conceder aos empregados que passem à situação de pensionistas e tenham completado cinco ou dez anos de serviço, conforme se trate de pensionistas de invalidez ou de reformados, subsídios mensais complementares que cubram a diferença entre os valores recebidos da Caixa Nacional de Pensões e, respectivamente, 40 % ou 50 % das suas remunerações.

2. Os limites de 40 % e 50 % referidos no número anterior serão acrescidos de 2 % por cada ano de

serviço que vá além de cinco ou dez, respectivamente, até atingir a totalidade da remuneração.

3. Para os efeitos deste artigo considerar-se-á remuneração a média das remunerações que o empregado recebeu do organismo nos últimos trinta e seis meses de serviço efectivo.

4. O regime previsto nos números anteriores pode, também, ser aplicável aos funcionários públicos requisitados pelos organismos corporativos, relativamente à pensão recebida da Caixa Geral de Aposentações.

5. No caso de pensionistas da Caixa Geral de Aposentações e da Caixa Nacional de Pensões, simultaneamente, tomar-se-á em conta o valor global das pensões recebidas.

6. Os organismos que se queiram prevalecer da faculdade contida neste artigo devem, previamente, constituir fundos de reserva para complementos de pensões.

7. Os pensionistas que não beneficiem da concessão dos complementos a que se refere este artigo poderão prestar aos organismos o número de horas de trabalho de valor igual à diferença entre o montante das pensões recebidas e a respectiva remuneração, calculada nos termos do n.º 3.

#### ARTIGO 65.º

##### (Cessação do contrato por limite de idade)

Os organismos que hajam estabelecido complementos de pensões nos termos do artigo anterior podem, através dos respectivos regulamentos internos, fixar limites de idade não inferiores a 65 anos, para efeitos de cessação dos contratos de trabalho.

#### ARTIGO 66.º

##### (Regulamentos internos)

Sem prejuízo das normas constantes do presente estatuto, os organismos ficam obrigados a elaborar, no prazo de seis meses, regulamentos internos dos quais constem normas sobre:

- a) Organização dos serviços, horários e disciplina do trabalho;
- b) Condições de admissão e promoção dos empregados;
- c) Habilitações gerais ou específicas das diversas categorias profissionais;
- d) Requisitos exigíveis para atribuição do complemento do subsídio de doença ou de pensões complementares de reforma ou invalidez;
- e) Limite de idade para efeito de cessação dos contratos de trabalho;
- f) Outros pontos de justificado interesse nas relações de trabalho.

#### ARTIGO 67.º

##### (Comissão permanente)

1. A fim de promover a execução e aperfeiçoamento do presente estatuto é criada uma comissão permanente, que terá as seguintes atribuições:

- a) Formular as propostas que considere convenientes para a solução de problemas de execução dos contratos de trabalho ou que lhe são conexos;

- b) Sugerir as alterações tendentes ao aperfeiçoamento do presente estatuto;
- c) Pronunciar-se acerca da criação de novas categorias profissionais;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que forem submetidos à sua apreciação pelos serviços competentes do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, Corporação da Lavoura, Junta Central das Casas do Povo e federações regionais de sindicatos dos empregados de escritório.

2. A comissão permanente será constituída da seguinte forma:

- a) Um representante do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, que presidirá;
- b) Um representante da Corporação da Lavoura;
- c) Um representante da Junta Central das Casas do Povo;
- d) Um representante da Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório;
- e) Um representante da Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes.

3. Na falta ou impedimento dos efectivos tomarão parte nas reuniões da comissão permanente representantes substitutos igualmente designados pelas entidades referidas no número anterior.

4. O mandato do presidente e vogais da comissão permanente e respectivos substitutos terá a duração de três anos e será prorrogável uma só vez.

5. A comissão a que se referem os números anteriores será secretariada por um elemento a designar pela Junta Central das Casas do Povo.

#### ARTIGO 68.º

##### (Sanções)

1. As direcções dos organismos são responsáveis pelo cumprimento do presente estatuto, competindo à Inspecção dos Organismos Corporativos (I. O. C.) a sua fiscalização.

2. Verificada a falta de cumprimento de qualquer norma, a I. O. C. notificará o transgressor para proceder à sua reparação, imediatamente ou dentro do prazo que marcar, de acordo com as circunstâncias do caso.

3. Se a falta não for reparada no prazo determinado, o organismo será punido com as seguintes multas:

- a) 400\$ a 1000\$ por cada empregado em relação ao qual se verificar a infracção, quando se trate de empregados individualmente considerados;
- b) 1000\$ a 20 000\$ se respeitar a uma generalidade de empregados ou ao incumprimento de normas que não se traduzem na regulamentação das condições de prestação de trabalho dos empregados;
- c) O montante das importâncias em dívida, no caso de infracção aos preceitos que estipulam retribuições.

4. Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos empregados prejudicados.

5. As direcções que, pela repetição frequente das infracções ou recusa do cumprimento das normas do presente estatuto, mantiverem ostensivamente situações ilegais, cometem infracção disciplinar justificativa de instauração do competente processo de destituição, nos termos da lei em vigor.

6. O montante das multas reverterá integralmente para o Fundo Nacional do Abono de Família.

#### ARTIGO 69.º

##### (Transitório)

Atento o disposto no Decreto n.º 445/70, de 27 de Setembro, relativamente ao local de pagamento das quotas, a admissão de novos cobradores fica dependente de autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, que só deverá ser concedida em casos excepcionais devidamente fundamentados.

#### ARTIGO 70.º

##### (Transitório)

1. Da aplicação do presente estatuto não poderá resultar diminuição das remunerações auferidas pelos empregados ao serviço dos organismos à data da sua entrada em vigor.

2. Para os efeitos do número anterior considerar-se-ão remunerações o ordenado contratualmente estabelecido, acrescido da média, calculada nos últimos doze meses, dos complementos recebidos pela prestação de serviço a outras entidades ou em consequência de acordos de cooperação, bem como de subsídios do Fundo de Desemprego.

#### ARTIGO 71.º

##### (Transitório)

Os empregados ao serviço dos organismos em 1 de Agosto de 1973, que possuam ou venham a possuir algum dos cursos equiparados ao curso geral dos liceus, na execução da Portaria de Regulamentação das Condições de Trabalho e Ordenados Mínimos para Empregados de Escritório e Correlativos, beneficiam dessa equiparação para efeitos de aplicação do presente estatuto.

#### ANEXO I

##### Quadro de densidades mínimas

##### A) Escriturários:

	1	2	3
Primeiros-escriurários .....	-	-	1
Segundos-escriurários .....	-	1	1
Terceiros-escriurários .....	1	1	1

1. Havendo quatro ou mais escriturários, o quadro será organizado de acordo com as seguintes densidades:

- a) 30 % de primeiros-escriurários;
- b) 30 % de segundos-escriurários;
- c) 40 % de terceiros-oficiais.

2. Na aplicação das percentagens referidas far-se-ão arredondamentos por excesso na categoria de segundo-escriurário.

##### B) Cobradores e contínuos:

	1	2	3	4	5	6
1.ª classe .....	-	1	1	2	2	3
2.ª classe .....	1	1	2	2	3	3

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Categorias	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Chefe de secção .....	5 450\$00	5 050\$00	4 650\$00
Primeiro-escriurário .....	4 150\$00	3 900\$00	3 600\$00
Segundo-escriurário .....	3 550\$00	3 350\$00	3 200\$00
Terceiro-escriurário .....	3 000\$00	2 850\$00	2 700\$00
Aspirante .....	2 300\$00	2 250\$00	2 200\$00
Praticante .....	1 650\$00	1 550\$00	1 500\$00
Cobrador de 1. <sup>a</sup> classe .....	3 100\$00	3 000\$00	2 850\$00
Cobrador de 2. <sup>a</sup> classe .....	2 850\$00	2 700\$00	2 600\$00
Contínuo de 1. <sup>a</sup> classe .....	2 200\$00	2 150\$00	2 050\$00
Contínuo de 2. <sup>a</sup> classe .....	2 050\$00	2 000\$00	1 950\$00
Servente .....	1 800\$00	1 750\$00	1 700\$00
Paquete (a) .....	800\$00	750\$00	700\$00

(a) A partir dos 14 anos, mais 100\$ por cada ano de idade.

## ANEXO III

## Valor mínimo dos subsídios de chefia e para falhas

## A) Subsídio de chefia:

Grupo A — 600\$.  
 Grupo B — 500\$.  
 Grupo C — 400\$.

## B) Subsídio para falhas:

Grupo A — 400\$.  
 Grupo B — 300\$.  
 Grupo C — 200\$.

## ANEXO IV

## Ajudas de custo e transportes

## I

1. Os empregados, quando ausentes, por motivo de serviço, dos locais onde exerçam normalmente a sua actividade têm direito ao abono diário de ajudas de custo, de harmonia com a tabela seguinte, em função das suas categorias e das localidades para onde se deslocuem:

Categorias	Localidades	
	Lisboa e Porto	Outras localidades
a) Empregados do grupo I .....	190\$00	160\$00
b) Empregados do grupo II .....	130\$00	120\$00

2. Só são devidas ajudas de custo pelas deslocações além de cinco quilómetros da periferia das localidades onde os empregados exerçam normalmente a sua actividade.

## II

1. As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo.

2. Pelas deslocações em que a saída da residência de serviço e a entrada se observam dentro de um período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes de ajudas de custo:

Duração da deslocação	Percentagem de ajudas de custo
Mais de quatro até oito horas .....	50
Mais de oito horas sem dormida .....	75
Mais de oito horas com dormida .....	100

3. Nas deslocações por dias sucessivos aplicam-se as percentagens referidas no número anterior nos dias da partida e do regresso, com as particularidades seguintes:

- No caso de haver dormida no dia do início da deslocação, e sejam de contar mais de quatro até oito horas, serão abonados 75 % das ajudas de custo;
- No dia de regresso, se a viagem terminar entre as 0 e as 6 horas, não será este período considerado no processamento das ajudas de custo.

4. As deslocações por dias sucessivos dão direito a ajudas de custo por inteiro até ao limite de noventa dias, salvo se este período for prorrogado excepcionalmente, mediante autorização expressa para cada caso pelo presidente da direcção, em face de proposta devidamente fundamentada.

## III

1. Quando o empregado for deslocado para prestar serviço em determinada localidade, a ajuda de custo a que tem direito durante o percurso será a que corresponder à localidade onde o serviço vai ser prestado.

2. No regresso, a ajuda de custo a processar será a que corresponder ao local onde o serviço tenha sido prestado.

3. Se no mesmo dia forem visitadas localidades que dêem direito a diferentes ajudas de custo, nos termos da tabela atrás referida, será sempre abonada a ajuda de custo de valor mais elevado.

## IV

1. Quando as deslocações se realizem do continente para as ilhas adjacentes, as ajudas de custo terão um aumento de 30 % a partir do dia do desembarque até ao dia do embarque para regresso, independentemente da hora em que se verifique um e outro.

2. Nas deslocações às províncias ultramarinas e ao estrangeiro serão aplicadas as tabelas de ajudas de custo em vigor, em idênticas circunstâncias, para os servidores do Estado.

## V

Nas deslocações que motivarem a utilização de transportes em que o bilhete de passagem tenha a alimentação incluída, as ajudas de custo serão reduzidas a 30 % por cento do valor fixado para Lisboa e Porto, observadas as condições seguintes:

- Na viagem de ida, desde o dia do embarque até ao dia anterior ao do desembarque;
- Na viagem de volta, desde o dia seguinte ao do embarque até ao dia do desembarque.

## VI

1. Os empregados, quando deslocados por motivo de serviço, têm direito ao pagamento das despesas efectuadas com os transportes que hajam utilizado.

2. O reembolso das despesas com transportes será efectuado mediante a apresentação dos respectivos bilhetes ou recibos comprovativos das deslocações realizadas.

## VII

1. O transporte a utilizar deverá ser, em regra, o mais económico, mas pode a direcção autorizar qualquer outro desde que a conveniência ou a urgência de serviço, bem como a qualidade dos meios de transporte, o justifique.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os empregados utilizarão os transportes nas condições seguintes:

- Tratando-se de deslocações por caminho de ferro, têm direito a 1.<sup>a</sup> classe os empregados com categoria de terceiro-escriurário, equivalente ou superior, e a 2.<sup>a</sup> classe os restantes;
- Tratando-se de deslocações por via marítima, têm direito a 1.<sup>a</sup> classe ou equiparada os empregados com a categoria de primeiro-escriurário, equivalente ou superior, e a 2.<sup>a</sup> classe ou equiparada os restantes empregados;
- Tratando-se de deslocações por via aérea, será sempre utilizada a classe turística.

3. Tratando-se de empregados em regime livre ou de ocupação parcial, a classe do transporte a utilizar será determinada em função da remuneração correspondente ao exercício da actividade em tempo completo.

## VIII

Em casos de comprovada conveniência para o serviço, designadamente havendo urgência na deslocação ou quando a mesma, em transportes colectivos, não possa ser feita nas horas devidas ou implique demoras inconvenientes, e não possam ser utilizados os veículos de serviço do organismo, poderão os empregados ser autorizados pela direcção a deslocar-se em veículo próprio, com direito ao abono de um subsídio de 2\$ ou de \$60 por quilómetro percorrido, conforme se trate, respectivamente, de veículo de quatro ou de duas rodas, motorizado.

## ANEXO V

## Tramitação do processo disciplinar

## I

1. O processo disciplinar deve ser iniciado nos trinta dias subsequentes àquele em que a direcção teve conhecimento da infracção.

2. Iniciado o processo disciplinar, pode a direcção, sempre que tal pareça conveniente, suspender a prestação de trabalho do arguido, mas não pode suspender-lhe o pagamento da remuneração.

## II

1. O processo disciplinar é de investigação sumária, não dependendo de formalidades especiais e deverá ser conduzido por forma a levar rapidamente ao apuramento da verdade, empregando-se todos os meios necessários à sua pronta conclusão, recusando-se o que for impertinente, inútil ou dilatatório.

2. A forma dos actos que integram o processo disciplinar ajustar-se-á ao fim que se tem em vista e limitar-se-á ao indispensável para atingir esse objectivo.

3. A única nulidade insuprível em processo disciplinar é a falta de concessão de audiência ao arguido.

## III

1. Recebida qualquer participação ou queixa, deve a direcção decidir se há ou não lugar a procedimento disciplinar, mandando instaurar o processo ou arquivar os respectivos documentos, se entender que não há razão para prosseguir.

## IV

1. A direcção deverá, sempre que mandar instaurar processo disciplinar, nomear um instrutor, de categoria ou classe superior à do arguido ou mais antigo do que ele na mesma categoria ou classe.

2. Na falta de instrutor habilitado poderão os organismos requerer a sua nomeação ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

3. Quando as circunstâncias o justificarem, o instrutor nomeado poderá escolher secretário da sua confiança, aceite pela direcção.

## V

1. O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, as testemunhas e as pessoas que dos factos possam ter conhecimento, se as houver, reunindo e examinando todos os elementos de prova e mandando juntar ao processo um certificado de registo disciplinar do arguido.

2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o processo disciplinar, durante a fase acusatória, é secreto.

3. Após a notificação dos artigos de acusação e durante o prazo estabelecido para a apresentação da defesa, o arguido poderá consultar o processo disciplinar, o qual, todavia, nunca lhe será confiado para exame fora do organismo.

## VI

1. Uma vez concluída a fase da investigação prévia, na qual o arguido poderá ser ouvido e acareado com testemunhas, o instrutor, se entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi o agente da infracção, elaborará um relatório, no prazo de três dias, remetendo-o, com o processo, à direcção e propondo o seu arquivo.

2. Relatado o processo, será imediatamente remetido à direcção, que o examinará e decidirá, concordando ou não com as conclusões do relatório e podendo ordenar novas diligências dentro do prazo que marcar.

## VII

1. Finda a investigação prévia, o instrutor, se entender que o processo deve prosseguir, deduzirá, no prazo de cinco dias, os artigos de acusação, enunciados precisa e concretamente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo conhecidos, os factos imputados ao arguido e a infracção ou infracções disciplinares que deles derivarem.

2. Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo, ou remetida pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, juntando nota de notificação para que ele apresente a sua defesa, por escrito, no prazo de quinze dias.

3. Se o registo vier devolvido, será o facto comunicado à direcção, que, depois de confirmar a residência do arguido, mandará expedir nova carta, nos termos do número anterior.

4. Se o segundo registo também vier devolvido, a diligência considerar-se-á cumprida, não podendo o arguido invocar a sua nulidade.

5. A direcção, quando a complexidade do processo o exigir, poderá prorrogar os prazos fixados nos números anteriores.

## VIII

1. Com a sua defesa, por escrito, deve o arguido apresentar o rol de testemunhas que oferece, juntar os documentos e requerer as diligências que julgue necessárias.

2. Não podem ser inquiridas mais de três testemunhas por cada facto e dez no total.

3. A falta de resposta, dentro do prazo fixado, vale como efectiva audiência, para todos os efeitos.

## IX

Apresentada a defesa do arguido e inquiridas as testemunhas por ele indicadas, o instrutor elaborará, no prazo de dez dias, um relatório completo e conciso, donde conste a existência ou inexistência material das faltas, sua classificação e gravidade e, bem assim, a sanção que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação.

## X

Para efeito da graduação da pena tomar-se-ão em conta todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida e a categoria do infractor.

## XI

São circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea do facto ou factos constitutivos da infracção;
- b) A prestação de serviços relevantes ao organismo ou à Organização Corporativa;
- c) A prestação ao organismo ou à Organização Corporativa de mais de cinco anos de serviço, com bom comportamento, zelo e dedicação;
- d) O acatamento, bem intencionado, de ordem do superior hierárquico;
- e) A provocação de terceiros.

## XII

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação de, pelo menos, 24 horas antes da sua prática;
- b) A acumulação de infracções;
- c) O facto de ser cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar;
- d) A reincidência, entendendo-se como tal o facto de a infracção ser cometida antes de passado um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da anterior sanção disciplinar;
- e) A vontade determinada, pela conduta seguida, de produzir resultados prejudiciais ao serviço ou aos interesses do organismo, independentemente de estes se verificarem efectivamente;
- f) A produção de resultados prejudiciais ao serviço ou aos interesses do organismo, nos casos em que o empregado devesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta.

## XIII

1. A sanção da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 27.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho será aplicada por faltas leves de serviço.

2. As sanções das alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 27.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho serão aplicadas nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres profissionais.

3. A sanção da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 27.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aplicar-se-á nos casos de:

- a) Negligência grave e claramente demonstrativa de falta de zelo;
- b) Grave erro de função;
- c) Procedimento atentatório da dignidade e prestígio do empregado, da função ou do organismo.

4. A sanção da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 27.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho será aplicável às infracções disciplinares que revelem impossibilidade de adaptação ou inconveniente permanência do empregado no serviço.

## XIV

1. O processo disciplinar deve ultimar-se no prazo de sessenta dias, contados entre a instauração e o termo de encerramento.

2. Em casos de manifesta dificuldade e complexidade, o prazo previsto no número anterior poderá ser prorrogado pela direcção pelo tempo necessário à descoberta da verdade ou por mais trinta dias, conforme envolva ou não responsabilidade criminal.

## XV

1. A gravidade da sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo, por cada infracção ou pelas infracções acumuladas e apreciadas num só processo, aplicar-se mais do que uma sanção.

2. A direcção não poderá aplicar sanções disciplinares diferentes das previstas no Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho.

## XVI

1. Proferida a decisão final, será o arguido notificado dos seus termos pela forma indicada nos n.ºs 2 e 3 da base VII.

2. Não se conformando com a decisão final, pode o arguido socorrer-se do tribunal do trabalho.

3. As sanções disciplinares começam a produzir os seus efeitos no momento em que são notificadas ao arguido.

O Secretário de Estado do Trabalho e Previdência,  
*Joaquim Dias da Silva Pinto.*

## MINISTÉRIO DA SAÚDE E ASSISTÊNCIA

### 14.ª Repartição da Direcção-Geral da Contabilidade Pública

De harmonia com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 54/72, de 15 de Fevereiro, se publica que foram autorizadas as seguintes transferências de verbas, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do mesmo diploma:

Capítulos	Artigos	Números	Alíneas	Rubricas	Reforços e inscrições	Anulações	Referência à autorização ministerial
4.º				<b>Direcção-Geral de Saúde</b>			
				<b>Direcção-Geral</b>			
				<i>Despesas correntes:</i>			
	52.º			Vencimentos e salários:			
		1		Vencimentos:			
			1	Pessoal dos quadros aprovados por lei .....	- \$	780 000\$00	(a)
	64.º			Transferências — Sector público:			
		4		Assistência a alienados:			
			1	Comparticipação nos encargos de sustentação do Instituto de Assistência Psiquiátrica e suas delegações .....	780 000\$00	- \$	(a)
6.º				<b>Direcção-Geral da Assistência Social</b>			
				<i>Despesas correntes:</i>			
	125.º			Horas extraordinárias .....	10 000\$00	- \$	(b)
	133.º			Despesas gerais de funcionamento:			
		1		Encargos próprios das instalações .....	- \$	10 000\$00	(b)
					790 000\$00	790 000\$00	

(a) Despacho de 7 de Agosto de 1973. Acordo prévio em despacho de S. Ex.ª o Secretário de Estado do Orçamento de 9 de Agosto de 1973.  
(b) Despacho de 7 de Agosto de 1973.

14.ª Repartição da Direcção-Geral da Contabilidade Pública, 10 de Agosto de 1973. — Pelo Chefe da Repartição, *António de Jesus Cabral.*