

Setúbal

o Ministro da

Barradas Lo-
ão de serviço

., José d'Al.

1.º do Dec.
a afixada na
sita na Rua
icação final
provimento
a foi publi.

onçalves.

Ministro da

e vigilân-
extraordi-
los emolu-

tração Re-

a geral —
(42 horas
7-90.

fanso Gi-

Real

ação Re-

classe —
rtados a

ndo de

3U

stro da

de São
tempo
regula-
e 24-1.

Carlos

, con-
servi-
dido

ra da

Serviço de Informática

por contrato administrativo de provimento de 6-2-90 (visto, TC, 20-6-90):

Francisca Natália Mendes Ambrósio — contratada na categoria de auxiliar administrativa, escalão 1, a que corresponde a remuneração mensal ilíquida de 39 000\$. (São devidos emolumentos.)

21-6-90. — Pelo Director, José Domingos Simão das Dores.

MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL

Secretaria-Geral

Aviso. — Para os devidos efeitos se informa que a lista nominativa de antiguidade dos funcionários do Ministério do Emprego e da Segurança Social referente ao ano de 1988 foi publicada na separata ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13.

28-6-90. — A Secretária-Geral, Maria Isabel Ivens Fernandes.

GABINETES DOS SECRETÁRIOS DE ESTADO ADJUNTO DO MINISTRO E DA SEGURANÇA SOCIAL

Despacho conjunto. — O Dec.-Lei 398/83, de 2-11 (*lay-off*), veio definir o regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por motivos respeitantes ao trabalhador ou à entidade empregadora, bem como da redução temporária dos períodos normais de trabalho.

Entre os motivos respeitantes à entidade empregadora, e tendo em vista assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, incluem-se razões conjunturais de mercado, motivos de ordem económica ou tecnológica e catástrofes ou outras ocorrências susceptíveis de afectar gravemente a actividade normal das empresas.

No âmbito das medidas adoptadas por aquele diploma, destaca-se o direito do trabalhador a auferir, durante o tempo de redução ou suspensão, uma compensação salarial mensal equivalente a dois terços da sua remuneração normal ilíquida, mas não inferior ao salário mínimo nacional garantido por lei para o sector, salvo se a remuneração do trabalhador for inferior a esse salário mínimo, caso em que lhe é mantido o direito à remuneração mensal que auferiria em regime de prestação normal de trabalho.

A referida compensação salarial de dois terços é suportada, em partes iguais, pela entidade empregadora e pela instituição de segurança social por que aquela está abrangida e não poderá exceder, nos termos do n.º 2 do art. 12.º do mesmo diploma, por si ou conjuntamente com a remuneração de trabalho na empresa ou fora dela, o triplo do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector.

Se o trabalhador exercer actividade remunerada fora da empresa, como é seu direito, nos termos da al. c) do n.º 1 do art. 6.º, é obrigado a comunicá-lo a esta, no prazo máximo de cinco dias, para o efeito de eventual redução da compensação salarial, conforme o disposto na al. b) do n.º 1 do art. 7.º

Alguns centros regionais têm suscitado dúvidas sobre se esta comunicação é obrigatória mesmo nos casos em que não haja lugar à redução da compensação. Igualmente tem vindo a ser controvertida a interpretação do n.º 2 do art. 12.º ao determinar que a compensação salarial, por si ou conjuntamente com a remuneração do trabalho prestado na empresa ou fora dela, não poderá implicar uma retribuição mensal superior ao triplo do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector.

É objecto do presente despacho clarificar determinadas questões que têm sido levantadas pelas instituições de segurança social na aplicação do Dec.-Lei 398/83, com as alterações nele introduzidas pelo Dec.-Lei 64-B/89, de 27-2, tendo em vista a indispensável uniformidade da sua actuação.

Mais se esclarece que, tendo em vista o direito dos trabalhadores às prestações de segurança social calculadas na base da sua remuneração normal, nos termos da al. b) do n.º 1 do art. 6.º, as instituições devem proceder ao registo, pela equivalência à entrada de contribuições, da diferença entre a remuneração normal e a efectivamente paga ao trabalhador abrangido pelo regime de *lay-off*.

Por outro lado, dada a natureza excepcional do regime de suspensão do contrato de trabalho estabelecido pelo diploma, deve entender-se que o mesmo se sobrepõe ao regime comum das faltas ao trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, designadamente por doença, pelo que não há lugar à atribuição do respectivo subsídio durante o período da suspensão do contrato da empresa em *lay-off*.

Quanto ao subsídio de férias aos trabalhadores com redução do período normal de trabalho ou contrato suspenso, considera-se que, sendo-lhes garantido, nos termos do n.º 2 do art. 8.º, o gozo de férias e o respectivo subsídio, que lhe seriam devidos em condições normais de trabalho, o seu pagamento é da exclusiva responsabilidade da empresa, dado que a comparticipação financeira da Segurança Social é devida apenas em relação à compensação salarial, prevista unicamente para assegurar a retribuição mensal referida na al. a) do n.º 1 ou n.º 2 do art. 6.º

Já quanto ao subsídio de Natal, porque no seu cálculo deve entrar a remuneração efectivamente auferida, mesmo a título de compensação salarial, nos termos do art. 9.º, e sendo esta suportada em partes iguais pela empresa em *lay-off* e pela Segurança Social, conforme dispõe o n.º 1 do art. 13.º, entende-se dever haver lugar a comparticipação financeira das instituições de segurança social nos encargos com a concessão do subsídio, se a ele houver direito, sendo essa comparticipação na base de 50% do valor da compensação salarial.

Finalmente, clarifica-se a obrigação de a entidade empregadora em *lay-off* pagar à Segurança Social as contribuições referentes à retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador, nos termos da al. b) do n.º 1 do art. 10.º, não havendo lugar à redução da base de cálculo por motivo da comparticipação financeira da Segurança Social.

Nestes termos, determina-se o seguinte:

I

Compensação salarial em caso de redução do período normal de trabalho

1 — Ao trabalhador da empresa em regime de *lay-off*, traduzido na redução do período normal de trabalho, em qualquer das modalidades previstas no n.º 2 do art. 5.º do Dec.-Lei 398/83, de 2-11, é assegurado o direito à correspondente remuneração, calculada segundo a regra da proporcionalidade estabelecida no n.º 1 do art. 2.º do Dec.-Lei 69-A/87, de 9-2.

2 — Se aquela remuneração for inferior a dois terços da remuneração normal ilíquida a tempo completo, é devida ao trabalhador uma compensação salarial de valor igual a essa diferença, eventualmente majorada, por forma a garantir o limite mínimo da retribuição estabelecida na al. a) do n.º 1 do art. 6.º do Dec.-Lei 398/83, de 2-11, ou, se for caso disso, no n.º 2 do mesmo art. 6.º

II

Exercício cumulativo de outra actividade remunerada

1 — No caso de o trabalhador, encontrando-se na situação de redução do período normal de trabalho, exercer cumulativamente actividade remunerada fora da empresa e por esta última actividade auferir remuneração que não ultrapasse a diferença entre dois terços da remuneração normal devida pela empresa em *lay-off* e o triplo do salário mínimo nacional para o sector, não há lugar à redução da compensação salarial.

2 — Se, na situação prevista no número anterior, a remuneração pelas actividades exercidas fora da empresa em *lay-off* for superior à diferença entre dois terços da remuneração normal ilíquida da empresa em *lay-off* e o triplo do salário mínimo nacional para o sector, a compensação salarial será reduzida por forma que o somatório da compensação com o valor das remunerações auferidas na empresa e no exterior não exceda três vezes aquele salário mínimo nacional.

3 — Se a redução da compensação referida no número anterior conduzir à sua anulação, o trabalhador fica com direito à remuneração que lhe é devida na empresa em *lay-off*, nos termos do n.º 1, n.º 1, acrescida da remuneração por actividades prestadas fora dela, mesmo que da soma destes valores resulte montante superior a três vezes o salário mínimo nacional para o sector.

III

Compensação salarial em caso de suspensão do contrato de trabalho

Estando o trabalhador da empresa em *lay-off* na situação de suspensão do contrato de trabalho, se não exercer actividade remunerada fora da empresa, é-lhe devida a compensação salarial equivalente a dois terços da sua remuneração normal ilíquida, até ao limite do triplo do salário mínimo para o sector, com ressalva do disposto, se for caso disso, na al. a) do n.º 1 do art. 6.º ou no n.º 2 do mesmo artigo.

IV

Exercício de actividade remunerada durante a suspensão

1 — Se o trabalhador com contrato suspenso na empresa em regime de *lay-off* exercer actividade remunerada noutra ou noutras em-

presas, aplica-se para a determinação do valor da compensação salarial o disposto no n.º II, n.º 1.

2 — Se do somatório da compensação salarial com a retribuição auferida pela actividade exercida fora da empresa resulte um valor superior ao triplo do salário mínimo do sector, o valor da compensação salarial é objecto da redução necessária para que do somatório não resulte valor superior àquele limite.

3 — A redução da compensação salarial prevista no número anterior conduzirà à anulação da mesma compensação sempre que a remuneração por actividades fora da empresa for igual ou superior ao triplo do salário mínimo nacional para o sector.

V

Comunicação a fazer pelos trabalhadores

Sendo a empresa em *lay-off* obrigada a determinar se é devedora da compensação salarial, deve o trabalhador, beneficiário efectivo ou potencial dessa compensação, comunicar à entidade empregadora o exercício de actividade remunerada fora da empresa.

VI

Equivalência à entrada de contribuições

Devem as instituições de segurança social efectuar, pelo recurso ao instituto da equivalência à entrada de contribuições, o registo da diferença entre a remuneração normal e a efectivamente paga ao trabalhador, a qual engloba, além da compensação salarial, a que lhe for devida por trabalho prestado em regime de redução do período normal de trabalho, se for caso disso.

VII

Subsídio de doença

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho não há lugar à atribuição do subsídio de doença, ainda que a data da incapacidade se reporte a data anterior à do início do período da suspensão, qualquer que seja o limite dessa anterioridade, na parte calculada com base em remuneração e ou compensação salarial devidas pela empresa em *lay-off*.

VIII

Subsídio de férias

O pagamento do subsídio de férias a que o trabalhador com redução do período normal de trabalho ou contrato suspenso tem direito, nos termos prescritos pelo n.º 2 do art. 8.º, é da exclusiva responsabilidade da empresa em *lay-off*.

IX

Subsídio de Natal

1 — A comparticipação financeira das instituições de segurança social nos encargos resultantes da concessão, nos termos do art. 9.º, do subsídio de Natal, se a ele houver direito, é de 50% do valor da compensação salarial devida ao trabalhador.

2 — No caso de o subsídio de Natal não corresponder ao que seria devido em condições normais de trabalho, proceder-se-á, em obediência ao disposto na al. b) do n.º 1 do art. 6.º, ao registo da equivalência à entrada de contribuições pela diferença entre o subsídio pago e o que seria devido se fosse calculado com base na remuneração normal.

X

Contribuições à segurança social

As contribuições a pagar à Segurança Social pelas entidades empregadoras em regime de *lay-off* são referentes, nos termos da al. b) do n.º 1 do art. 10.º, à retribuição efectivamente paga pelas mesmas entidades empregadoras, ou seja, ao valor da retribuição paga nos termos da al. a) do n.º 1 ou do n.º 2 do art. 6.º, incluindo a compensação salarial, em caso de redução do período normal de trabalho, ou ao valor da compensação salarial, em caso de suspensão do contrato de trabalho.

25-6-90. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Almeida Seabra*. — O Secretário de Estado da Segurança Social, *José Luís Vieira de Castro*.

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA SOCIAL

Direcção-Geral da Organização e Recursos Humanos

Aviso. — 1 — Nos termos dos Decs.-Leis 498/88, de 30-12, e 248/85, de 15-7, faz-se público que, por despacho do director-geral da Organização e Recursos Humanos de 29-6-90, se encontra aberto,

pelo prazo de 15 dias a contar da data da publicação do presente aviso no *DR*, concurso interno geral de ingresso para preenchimento de vagas de terceiro-oficial (carreira de oficial administrativo) do quadro de pessoal da Direcção-Geral da Organização e Recursos Humanos, aprovado pela Port. 168/88, de 19-3, a seguir referidas:

1.1 — Uma vaga para candidato habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente.

1.2 — Doze vagas para candidatos habilitados em concurso de habilitação.

2 — O presente concurso rege-se pelas disposições do Dec.-Lei 248/85, de 15-7, Dec. Regul. 32/87, de 18-5, e Decs.-Leis 498/88, de 30-12, e 427/89, de 7-12.

3 — O concurso é válido apenas para o preenchimento das referidas vagas, caducando com o seu provimento.

4 — Conteúdo funcional — compete genericamente ao terceiro-oficial executar, a partir de orientações e instruções precisas, trabalhos de natureza administrativa relativos a uma ou mais áreas de actividade da Direcção-Geral da Organização e Recursos Humanos, nomeadamente pessoal, contabilidade, expediente, arquivo, património, economato e dactilografia.

5 — Local de trabalho e vencimento — o local de trabalho situa-se em Lisboa, sendo o vencimento o resultante da aplicação do Dec.-Lei 353-A/89, de 16-10, e as condições de trabalho e regalias sociais as vigentes para os funcionários do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

6 — Requisitos de candidatura:

6.1 — Gerais — ter a qualidade de funcionário, nos termos do n.º 5 do art. 4.º do Dec.-Lei 427/89, de 7-12, ou de agente, de acordo com o disposto no n.º 4 do art. 6.º do Dec.-Lei 498/88, de 30-12.

6.2 — Especiais — possuir o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir a categoria de escriturário-dactilógrafo ou auxiliar técnico administrativo posicionado, no mínimo, no 3.º escalão, habilitados no concurso de habilitação para candidatura a terceiro-oficial dos quadros de pessoal dos organismos e serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social, aberto por aviso publicado no 2.º supl. ao *DR*, 2.ª, 26, de 31-1-89.

7 — Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

7.1 — Avaliação curricular.

7.2 — Prova prática de dactilografia, cujo programa consta do ponto IV do despacho conjunto publicado no *DR*, 2.ª, 57, de 9-3-89, a p. 2439.

7.3 — Entrevista profissional de selecção.

8 — Formalização das candidaturas:

8.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento, em papel normalizado de formato A4 ou papel contínuo, de acordo com o disposto no Dec.-Lei 112/90, de 4-4, dirigido ao director-geral da Organização e Recursos Humanos e entregue directamente na Secção de Pessoal, na Avenida da República, 67, 1093 Lisboa Codex, durante as horas normais de expediente, até ao último dia do prazo estabelecido neste aviso, ou remetido pelo correio com aviso de recepção, considerando-se neste último caso apresentadas dentro do prazo se o aviso tiver sido emitido até ao termo do prazo fixado.

8.2 — Do requerimento devem constar os seguintes elementos:

- Identificação completa (nome, filiação, estado civil, nacionalidade, nacionalidade, número e data de emissão do bilhete de identidade e serviço de identificação que o emitiu, situação militar, número fiscal, residência, código postal e telefone);
- Categoria a que se candidata;
- Habilitações literárias e ou aprovação em concurso de habilitação;
- Formação profissional;
- Menção expressa da categoria e serviço a que pertence, natureza do vínculo e antiguidade na actual categoria e na função pública;
- Quaisquer outros elementos que os candidatos considerem relevantes para a apreciação do seu mérito.

9 — Os requerimentos deverão ser acompanhados da seguinte documentação, sob pena de exclusão.

9.1 — Aos funcionários da Direcção-Geral da Organização e Recursos Humanos:

a) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado, datado e devidamente assinado.

9.2 — Aos candidatos de outros serviços:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias e ou aprovação em concurso de habilitação referido no n.º 5.2 deste aviso;

b) Docu-
tados;
c) *Curri-
mente*

10 — A co-
por poderá s
vício ou orga
no process
11 — Assi-
a apresentaç
elementos in
12 — As :
13 — A li
final dos cor
nos de consu
1093 Lisboa
caso contrá
14 — As
do art. 4.º
15 — Em
dados res
tes no n.º
16 — O

Presid
Her
Vogai

L

I

Voga

29-6-9

Institu

Avia-
cial de :
ado pc
de secç
tendo,
afixada
no *DR*
27-6

Cel

Avi
art. 2
que a
ligeiri
na Se
516,
19

C

Ma
r
c
f

B