

MAPA V

Quadro de juizes do Tribunal Central Administrativo

Presidente — 1.
 Juizes da Secção de Contencioso Administrativo — 11.
 Juizes da Secção de Contencioso Tributário — 11.

MAPA VI

Quadro de magistrados do Ministério Público
no Tribunal Central Administrativo

Procuradores-gerais-adjuntos — 2.
 Procuradores-gerais-adjuntos ou procuradores da República — 9.

MAPA VI-A

Quadro da secretaria e dos serviços de apoio
do Tribunal Central Administrativo

Secção de expediente e contabilidade, duas secções
de processos e serviços de apoio:

Pessoal:

Categorias:

Secretário de tribunal superior	1
Secretário judicial	1
Escrivão de direito	3
Escrivão-adjunto	7
Escrutário judicial	10
Assessor principal, assessor, técnico superior principal, de 1.ª classe ou de 2.ª classe (a)	3
Técnico auxiliar especialista, principal, de 1.ª classe ou de 2.ª classe (a)	2
Oficial administrativo principal, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial	4
Motorista de ligeiros	3
Telefonista	2
Auxiliar de segurança	2
Operador de reprografia	1
Auxiliar administrativo	2

Serviços do Ministério Público:
Unidade de apoio:

Pessoal:

Categorias:

Técnico de justiça-adjunto	1
Técnico de justiça auxiliar	3

(a) Pessoal do quadro dos serviços de apoio.

MAPA VIII

Quadro de juizes dos tribunais administrativos de circulo

Tribunal Administrativo de Circulo de Lisboa

Juiz — 13.

Tribunal Administrativo de Circulo do Porto

Juiz — 7.

Tribunal Administrativo de Circulo de Coimbra

Juiz — 5.

MAPA XVI

Tribunais	Procuradores da República
Aveiro	2
Coimbra	1
Leiria	1
Setúbal	1
Braga e Viana do Castelo	1
Évora, Beja e Portalegre	1
Faro	1
Santarém e Castelo Branco	1
Viseu, Bragança, Guarda e Vila Real	1
Lisboa	(a) 6
Porto	(a) 3

(a) Compreende o Tribunal Fiscal Aduaneiro.

MINISTÉRIO PARA A QUALIFICAÇÃO
E O EMPREGO

Decreto-Lei n.º 115/97

de 12 de Maio

Num quadro de crescente competitividade das economias, de rápidas mudanças tecnológicas e organizacionais, que vêm alterando os conteúdos dos empregos e das qualificações, e também de aceleração das mutações sociais criadoras de especificidades ao nível da inserção de vários tipos de públicos, torna-se imperioso que o sistema de formação e inserção profissional se assumam cada vez mais como um meio estratégico capaz de responder às necessidades da economia, aos défices de qualificação profissional da população portuguesa e aos problemas de inserção com que esta se defronta.

Reconhecendo essa necessidade, o Programa do XIII Governo Constitucional consagra três princípios chave que devem presidir ao reforço do sistema de formação: a qualidade da formação, a sua relevância estratégica e a inserção profissional.

É neste contexto que surge o Instituto para a Inovação da Formação (INOFOR). Pretende-se com a sua criação imprimir uma nova dinâmica às funções de enquadramento, regulação e apoio metodológico ao sector da formação e inserção profissional, suprimindo-se, assim, algumas lacunas que têm sido identificadas, nomeadamente no que se refere à caracterização da evolução das competências detidas e adquiridas pelos indivíduos, ao levantamento de necessidades de formação e respectiva oferta e ao desenvolvimento de metodologias de formação adaptadas a públicos específicos emergentes.

O INOFOR terá como principal missão conceber, desenvolver, avaliar e contribuir para a generalização de modelos, metodologias, programas, projectos e instrumentos necessários à plena valorização dos recursos humanos no quadro da evolução dos sistemas social e produtivo, das tecnologias e da organização do trabalho. Constitui-se, assim, como suporte da intervenção operacional dos serviços do Ministério para a Qualificação e o Emprego e demais entidades públicas e privadas, ligadas ao sector da formação e inserção profissional, ao nível da investigação e da inovação na formação.

Com vista a melhorar a relevância da formação para a competitividade das empresas e para a empregabi-

lidade dos formandos, atribui-se ao INOFOR a responsabilidade de elaborar estudos previsionais sobre o emprego e as competências e de criar um sistema permanente de levantamento das necessidades de formação não só de curto mas de médio e longo prazos. Este sistema permitirá apoiar as diferentes instâncias de concertação estratégica, a programação da formação e o desenvolvimento curricular, o sistema de certificação e o sistema de orientação profissional.

Com vista à melhoria da qualidade e da eficácia da formação, visa-se com a criação deste novo Instituto desenvolver novos modelos e metodologias de formação, novos suportes pedagógicos, com destaque para a formação *multimedia*, a formação em alternância, a formação à distância e a formação-acção, e ainda afinar soluções pedagógicas adaptadas a públicos tão diferenciados como sejam os desempregados de longa duração, trabalhadores em reconversão, criadores de empresas, quadros superiores e empresários.

Pretende-se que o INOFOR seja um instrumento de uma política de investigação que associa a teoria à prática, os centros de investigação universitários aos actores do terreno, avançando-se para uma organização sistematizada da observação das práticas pedagógicas como factor de enriquecimento permanente do mundo da formação. Caberá ainda ao INOFOR promover a difusão da informação sobre novos utensílios e modelos de formação, capitalizando e rendibilizando experiências e metodologias de qualidade, numa linha de apoio prático aos profissionais da formação.

Tendo em conta a necessidade urgente de aproveitar e rendibilizar a inovação introduzida pelos projectos co-financiados pelos programas e iniciativas comunitários, influenciando qualitativamente as políticas e os processos de formação e inserção profissional dos diferentes tipos de públicos por eles abrangidos, funcionará junto do INOFOR a gestão daqueles programas e iniciativas, nomeadamente as iniciativas EMPREGO e ADAPT, o Programa LEONARDO DA VINCI, e outras acções inovadoras. Haverá, neste âmbito, que promover a troca activa de experiências e das boas práticas desenvolvidas, que organizar canais de transferência e adaptação de saberes específicos em áreas especializadas, devendo as parcerias transnacionais ser encaradas como uma via privilegiada para desenvolver a cooperação europeia e estimular iniciativas de internacionalização da formação, como sejam a formação em parceria ou o envio de formadores para outros países.

O INOFOR será presidido por uma comissão directiva e, do ponto de vista orgânico, será dotado de uma estrutura com grande flexibilidade funcional, privilegiando-se o funcionamento por equipas de projecto. A criação deste Instituto insere-se no processo de reforma do Ministério para a Qualificação e o Emprego, em particular do Instituto do Emprego e Formação Profissional, o que conjugado com o facto de se tratar de um organismo com vocação técnica especializada justifica que os membros da comissão directiva tenham um estatuto equiparado a gestores de empresas públicas e os coordenadores das equipas de projecto sejam equiparados para efeitos retributivos a directores de serviço no âmbito da função pública. A comissão directiva é apoiada por um conselho geral, órgão com funções consultivas e de representação tripartida, tendo o presente diploma sido objecto de audição dos parceiros sociais,

nomeadamente em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos do n.º 2 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Natureza e atribuições

Artigo 1.º

Natureza

É criado o Instituto para a Inovação da Formação, adiante designado por INOFOR, dotado de personalidade jurídica e autonomia administrativa.

Artigo 2.º

Atribuições

O INOFOR tem por finalidade promover a inovação nos domínios da formação, organização e gestão dos recursos humanos, através da investigação, concepção e difusão de soluções inovadoras naqueles domínios, constituindo-se, assim, como suporte da intervenção operacional dos serviços do Ministério para a Qualificação e o Emprego e demais entidades públicas e privadas, ligadas ao sector da formação e inserção profissional.

Artigo 3.º

Competências

Ao INOFOR incumbe, designadamente, o seguinte:

- a) Promover estudos e conceber instrumentos necessários ao conhecimento prospectivo das competências e das necessidades de formação e suas tendências de evolução;
- b) Definir critérios e avaliar a qualidade dos organismos de formação, bem como promover o conhecimento desses organismos, tendo em vista o desenvolvimento equilibrado do sector da formação e a qualidade das acções por eles desenvolvidas;
- c) Desenvolver modelos, metodologias, programas e instrumentos de formação e de gestão da formação, orientados para públicos alvo específicos, decorrentes das prioridades estabelecidas em termos de política de formação e inserção profissional;
- d) Dinamizar centros de recursos técnico-pedagógicos para o recenseamento e difusão de programas, metodologias e suportes pedagógicos de qualidade e apoiar a sua capitalização, nomeadamente através da animação de redes regionalizadas;
- e) Promover o desenvolvimento da pesquisa e investigação-acção, a efectuar pelos profissionais da formação, e dinamizar a reflexão e troca de experiências tendente à inovação nas áreas da formação, dos modelos organizacionais e de gestão dos recursos humanos;
- f) Desenvolver suportes técnicos à intervenção de serviços, organismos e agentes de formação, com carácter inovador, nas actividades a montante e a jusante da formação, nomeadamente

no que se refere à orientação profissional e aos mecanismos de inserção;

- g) Colaborar no desenvolvimento de instrumentos técnicos de suporte à gestão técnica dos programas do QCA/FSE, nomeadamente ao nível de critérios de apreciação e selecção de candidaturas e do sistema de acompanhamento técnico-pedagógico, com vista à melhoria da qualidade das acções apoiadas e multiplicação das soluções inovadoras;
- h) Participar na avaliação, selecção e acompanhamento de projectos e estudos orientados para a qualidade e a inovação na área da formação e do emprego, e desenvolvidos, nomeadamente, no âmbito da assistência técnica do QCA/FSE;
- i) Conceber sistemas de avaliação de qualificações possuídas ou adquiridas no âmbito da formação inicial ou contínua, sua certificação e equivalência e as respectivas articulações com os sistemas de formação escolar e profissional;
- j) Contribuir para o aperfeiçoamento de métodos e operações necessários ao pleno funcionamento de observatórios constituídos nos domínios do emprego, da formação e da inserção profissional.

Artigo 4.º

Superintendência

1 — O INOFOR está sujeito à superintendência do Ministro para a Qualificação e o Emprego.

2 — Compete ao Ministro para a Qualificação e o Emprego aprovar o orçamento e o plano anual de actividades, após a emissão dos respectivos pareceres pelo conselho geral.

3 — Dos actos administrativos praticados pela comissão directiva cabe recurso tutelar para o Ministro para a Qualificação e o Emprego.

CAPÍTULO II

Órgãos e competências

Artigo 5.º

Órgãos

São órgãos do INOFOR:

- a) A comissão directiva;
- b) O conselho geral.

Artigo 6.º

Composição e regime de exercício da comissão directiva

1 — A comissão directiva é constituída por um presidente e dois vice-presidentes, respectivamente equiparados, para todos os efeitos legais, a presidente e vice-presidente de conselho de administração de empresa pública, tipo B, nos termos definidos no Estatuto do Gestor Público.

2 — O substituto legal do presidente da comissão directiva é o vice-presidente por ele designado para tal efeito.

3 — Tendo em vista o seu regular funcionamento, o director do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros é membro suplente da comissão directiva, auferindo a remuneração correspondente a

vice-presidente no caso de as funções de substituição ultrapassarem o período de 30 dias seguidos.

4 — Os membros da comissão directiva do INOFOR podem optar, a todo o tempo, pela remuneração correspondente ao seu lugar de origem, mantendo os direitos e regalias a este inerentes.

5 — Os membros da comissão directiva são nomeados por despacho conjunto do Primeiro-Ministro e Ministros para a Qualificação e o Emprego.

6 — A comissão directiva reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo respectivo presidente.

Artigo 7.º

Competência da comissão directiva

1 — Para prossecução das atribuições do INOFOR, compete especificamente à comissão directiva:

- a) Aprovar os regulamentos internos e emitir as directrizes adequadas ao bom funcionamento do INOFOR;
- b) Elaborar o plano anual de actividades e submetê-lo à aprovação do Ministro para a Qualificação e o Emprego, após parecer do conselho geral;
- c) Elaborar e submeter à apreciação do conselho geral o orçamento anual;
- d) Submeter à aprovação do Ministro para a Qualificação e o Emprego o relatório e contas do INOFOR, após obtenção de parecer do conselho geral;
- e) Exercer todos os poderes necessários para assegurar a gestão do INOFOR, seu normal funcionamento e desenvolvimento;
- f) Autorizar despesas com aquisição de bens e serviços.

2 — Compete ainda à comissão directiva o exercício das competências gerais atribuídas por lei aos directores-gerais em matérias de gestão de pessoal, financeira e patrimonial.

Artigo 8.º

Delegações de competência

1 — A comissão directiva pode delegar em qualquer dos seus membros a competência prevista nas alíneas b), c), d) e e) do artigo anterior.

2 — A comissão directiva pode delegar no director do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros a sua competência para autorizar despesas quando julgado conveniente à boa gestão dos serviços.

Artigo 9.º

Composição do conselho geral

1 — Integram o conselho geral:

- a) O presidente da comissão directiva, que a ele preside;
- b) Dois representantes do Ministério para a Qualificação e o Emprego, a designar pelo respectivo Ministro;
- c) Um representante do Ministério do Equipamento, do Planeamento e da Administração do Território;
- d) Um representante do Ministério da Economia;

- e) Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;
- f) Um representante do Ministério da Educação;
- g) Um representante do Ministério da Ciência e da Tecnologia;
- h) Quatro representantes das confederações sindicais;
- i) Quatro representantes das confederações patronais.

2 — Os membros do conselho geral são nomeados por despacho do Ministro para a Qualificação e o Emprego, sob proposta das entidades representadas.

3 — É substituto legal do presidente da comissão directiva do INOFOR no conselho geral o vice-presidente que para tal for designado.

Artigo 10.º

Competências do conselho geral

1 — O conselho geral tem competência consultiva, sendo obrigatoriamente sujeitos ao seu parecer:

- a) O plano de actividades e o orçamento do ano seguinte;
- b) O relatório e contas anual;
- c) Os relatórios de actividades;
- d) Os programas de acção.

2 — O parecer referido no número anterior será emitido no prazo de 30 dias a contar da data da entrega dos documentos nele referidos, findo o qual a comissão directiva poderá decidir sobre os mesmos.

3 — O conselho geral pode pronunciar-se sobre a política geral a seguir pelo INOFOR, bem como apreciar a respectiva actividade, nomeadamente no que respeita ao acompanhamento regular dos projectos em desenvolvimento, formular propostas ou sugestões e solicitar esclarecimentos à comissão directiva sobre quaisquer matérias relativas às suas atribuições.

Artigo 11.º

Funcionamento do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente de dois em dois meses e extraordinariamente sempre que o respectivo presidente o convoque, por iniciativa própria ou de qualquer dos grupos que nele estão representados.

2 — O conselho geral será previamente ouvido sobre a escolha dos membros que integram a comissão directiva.

3 — As reuniões do conselho geral são dirigidas pelo presidente, que, em caso de empate, só dispõe de voto de qualidade nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 10.º

4 — Os membros do conselho geral podem delegar o seu voto dentro de cada representação, sendo as deliberações tomadas por maioria absoluta.

5 — Para as reuniões do conselho geral podem ser convidados especialistas das áreas que façam parte da ordem de trabalhos, sem direito a voto.

6 — O conselho geral aprovará o seu regulamento interno de funcionamento.

7 — Cada reunião do conselho geral confere aos membros que não sejam representantes de instituições públicas o direito ao abono de senhas de presença, cujo montante será definido por portaria conjunta dos Minis-

tros das Finanças e para a Qualificação e o Emprego e do membro do Governo que superintende na função pública.

8 — Os membros do conselho geral têm direito ao pagamento de ajudas de custo e despesas de deslocação nos termos da legislação aplicável à função pública, no caso de se tratar de funcionários ou agentes, e, nos restantes casos, de montante a atribuir em função do índice mais elevado da categoria de topo da carreira técnica superior do regime geral da função pública.

CAPÍTULO III

Estrutura e serviços

Artigo 12.º

Estrutura

A orgânica interna do INOFOR compreende uma estrutura de carácter hierárquico e funcional e um Gabinete de Investigação e Projectos, directamente dependente da comissão directiva, no qual podem funcionar equipas de projecto a constituir em função do plano de actividades a executar.

Artigo 13.º

Estrutura permanente

1 — Constituem estrutura permanente do INOFOR o Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros e o Gabinete de Investigação e Projectos, no âmbito do qual serão constituídas equipas em função dos projectos a desenvolver.

2 — O Gabinete de Investigação e Projectos depende directamente da comissão directiva, através dos membros que venham a ser indicados para o efeito.

3 — O director do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros é equiparado a director de serviços, para todos os efeitos legais.

Artigo 14.º

Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros

1 — Ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros incumbe:

- a) Prestar apoio técnico aos procedimentos conducentes à obtenção e encaminhamento de financiamentos necessários à execução de programas e projectos aprovados;
- b) Prestar apoio à organização e realização de concursos para programas que se efectivem no âmbito das actividades do INOFOR;
- c) Elaborar, sob a orientação da comissão directiva, o plano, o projecto de orçamento e o relatório de actividades;
- d) Elaborar a conta de gerência e submetê-la a verificação e aprovação da comissão directiva;
- e) Assegurar o apoio à gestão administrativa, financeira e patrimonial do INOFOR;
- f) Assegurar o apoio à gestão de pessoal no âmbito do INOFOR.

2 — O Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros integra o Núcleo de Apoio Técnico e o Núcleo Administrativo e Financeiro.

3 — O Núcleo de Apoio Técnico desenvolve a sua actividade no âmbito previsto nas alíneas a), b), c) e f) do n.º 1 do presente artigo, cabendo-lhe ainda prestar todo o apoio técnico que for solicitado pelo director do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Financeiros.

4 — O coordenador do Núcleo de Apoio Técnico é equiparado, para todos os efeitos legais, a chefe de divisão.

5 — Ao Núcleo Administrativo e Financeiro compete assegurar o apoio à gestão administrativa, financeira e patrimonial do INOFOR, sendo coordenado por um chefe de repartição.

Artigo 15.º

Gabinete de Investigação e Projectos

O Gabinete de Investigação e Projectos é constituído por um corpo de técnicos, podendo organizar-se em equipas de projecto, tendo como incumbências:

- a) Promover e avaliar programas e projectos de inovação para a formação profissional, tendo em consideração os financiamentos necessários à concretização dos mesmos;
- b) Realizar estudos sobre necessidades e tendências de evolução da formação profissional e promover a concepção, avaliação da pertinência e relevância, a experimentação e a generalização da inovação na formação;
- c) Produzir instrumentos técnicos e pedagógicos, e materiais de formação, informação e orientação profissional;
- d) Identificar necessidades de formação dos profissionais do sector;
- e) Promover e apoiar a realização de seminários técnicos, acções de formação pedagógica e formação contínua de formadores e gestores da formação, no âmbito da inovação em formação, organização e gestão dos recursos humanos.

CAPÍTULO IV

Gestão financeira

Artigo 16.º

Instrumentos de gestão e controlo

A actuação do INOFOR é disciplinada pelos seguintes instrumentos de gestão e controlo:

- a) Plano anual de actividades;
- b) Orçamento anual;
- c) Relatório anual de actividades;
- d) Conta de gerência.

Artigo 17.º

Receitas

1 — Constituem receitas do INOFOR:

- a) A dotação correspondente a 0,1% a retirar da taxa social única destinada à área do emprego e formação profissional;
- b) As dotações que lhe sejam atribuídas no Orçamento do Estado;
- c) O produto da venda de bens ou serviços;

d) Os subsídios, donativos ou participações atribuídos por quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

e) Quaisquer outras receitas provenientes da sua actividade ou que, por disposição legal ou regulamentar, lhe devam pertencer.

2 — As receitas enumeradas no número anterior são afectas ao pagamento das despesas do INOFOR, mediante inscrição de dotações com compensação em receita.

Artigo 18.º

Movimentos financeiros

Todos os documentos relativos a levantamento de fundos, recebimentos e pagamentos serão assinados e visados por dois membros da comissão directiva.

CAPÍTULO V

Pessoal

Artigo 19.º

Regime jurídico

O regime de pessoal do INOFOR é o constante do presente diploma, aplicando-se, supletivamente, o regime geral vigente para a função pública.

Artigo 20.º

Quadro de pessoal

1 — O quadro de pessoal dirigente é o constante do anexo I ao presente diploma que dele é parte integrante.

2 — O quadro do restante pessoal do INOFOR é aprovado por portaria conjunta dos Ministros das Finanças e para a Qualificação e o Emprego e do membro do Governo que tiver a seu cargo a função pública.

Artigo 21.º

Regime jurídico das equipas de projecto

1 — As equipas de projecto têm carácter temporário e o seu número deve ser definido por despacho conjunto dos Ministros das Finanças e para a Qualificação e o Emprego.

2 — As equipas de projecto enunciadas no número anterior são constituídas por despacho do Ministro para a Qualificação e o Emprego, sob proposta da comissão directiva.

3 — As equipas de projecto são integradas por técnicos do INOFOR ou a estes affectos por qualquer dos instrumentos de mobilidade admitidos na lei geral da função pública.

4 — Para a composição das equipas de projecto poder-se-á ainda recorrer a pessoal nos seguintes termos:

- a) Destacado ou requisitado, mantendo o estatuto de origem;
- b) Contratado a termo, ao abrigo da lei geral do trabalho.

5 — Os coordenadores das equipas de projecto são nomeados por despacho do Ministro para a Qualificação e o Emprego, sob proposta da comissão directiva.

6 — Os despachos de constituição das equipas de projecto e de nomeação dos respectivos coordenadores são publicados no *Diário da República*.

7 — Os coordenadores das equipas de projecto são equiparados, para efeitos retributivos, a director de serviços, nos termos previstos no regime da função pública.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 22.º

Iniciativas e programas comunitários

1 — Os gestores das iniciativas e programas comunitários, no âmbito da responsabilidade do Ministério para a Qualificação e o Emprego, funcionam junto do INOFOR.

2 — À gestão das iniciativas e programas comunitários, bem como à estrutura de apoio técnico aos gestores e unidades de gestão, aplica-se, supletivamente, o regime previsto no Decreto-Lei n.º 99/94, de 19 de Abril, no âmbito da gestão das intervenções operacionais.

Artigo 23.º

Extinção da Comissão para a Inovação na Formação

1 — É extinta a Comissão para a Inovação na Formação, criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 17/96, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, de 21 de Março de 1996.

2 — Todos os direitos e responsabilidades assumidos pela Comissão para a Inovação na Formação transitam para o INOFOR, constituindo o presente diploma título bastante para todos os efeitos legais.

3 — Consideram-se reportadas ao INOFOR todas as referências feitas à Comissão para a Inovação na Formação por lei ou negócio jurídico.

Artigo 24.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 13 de Fevereiro de 1997. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *António Luciano Pacheco de Sousa Franco* — *José Manuel da Costa Monteiro Consiglieri Pedroso* — *Augusto Carlos Serra Ventura Mateus* — *Fernando Manuel Van-Zeller Gomes da Silva* — *Maria João Fernandes Rodrigues* — *José Mariano Rebelo Pires Gago* — *Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho*.

Promulgado em 22 de Abril de 1997.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 28 de Abril de 1997.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

ANEXO I

Quadro a que se refere o n.º 1 do artigo 20.º

Cargo	Número de lugares
Presidente	1
Vice-presidente	2
Director de serviços	1
Chefe de divisão	1

Decreto-Lei n.º 116/97

de 12 de Maio

Os princípios gerais de promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho adoptados pelo Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, são desenvolvidos através de legislação complementar aplicável em diversos sectores de actividade económica e resultante, designadamente, da transposição para o direito interno de directivas comunitárias.

Nesse sentido, o presente diploma visa o estabelecimento de prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca, transpondo para o direito interno a Directiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de Novembro de 1993.

As condições de trabalho e de vida a bordo dos navios de pesca reflectem os efeitos da exiguidade do espaço nos locais de trabalho, da duração e do ritmo do trabalho, da diversidade das tarefas realizadas pelos trabalhadores, do nível do ruído, das condições climatéricas e do isolamento dos navios, que limitam as possibilidades de intervenção e podem agravar as consequências de acidentes a bordo. Estes factores concorrem para que a frequência dos acidentes mortais que atingem os trabalhadores marítimos seja superior à que se verifica noutras profissões de risco.

O presente diploma visa promover a melhoria das condições de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca, atendendo às condições em que o trabalho é prestado e à realização de actividades de risco. Definem-se, para isso, as obrigações dos diversos intervenientes com responsabilidade nas tarefas efectuadas a bordo e ainda as prescrições mínimas específicas de carácter técnico relativas à utilização de equipamentos de segurança de protecção e de bem-estar adaptados às especificidades do trabalho no mar e às características dos navios.

Por outro lado, tendo em consideração a livre circulação de trabalhadores, o diploma estabelece princípios orientadores que permitam pôr em prática normas de segurança e de saúde a bordo dos navios de pesca, em condições idênticas às de outros países da União Europeia. Para tal fim, deve ser dada formação adequada não só a quem exerça funções de comando nesses navios, como também a todos os restantes trabalhadores, visando-se, entre outros aspectos relevantes, os procedimentos relativos à melhoria das condições de segurança e de saúde a bordo, bem como a utilização correcta dos meios de salvamento e de sobrevivência e outros equipamentos.

O projecto correspondente ao presente diploma foi publicado, para apreciação pública, na separata n.º 3, de 30 de Abril de 1996, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo sido acolhidas algumas das sugestões apresentadas.