



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT - Alteração salarial e outras .....	3114
- Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras - Revisão global .....	3121
- Acordo de empresa entre a Escala Braga - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro .....	3142
- Acordo de adesão da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ao contrato coletivo celebrado entre a ASCOP - Associação de Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Nulidade da publicação .....	3171

### Decisões arbitrais:

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Alteração ..... 3173

**II – Direção:**

- Federação Nacional de Sindicatos de Transportes, Indústria e Energia ..... 3174

- Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte ..... 3175

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- APIGRAF - Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel ..... 3177

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Pataca da Sorte - Bingos e Animação Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Constituição ..... 3177

**II – Eleições:**

- Pataca da Sorte - Bingos e Animação Unipessoal, L.<sup>da</sup> ..... 3188

- DSV - Solutions, L.<sup>da</sup> ..... 3188

- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição ..... 3188

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Lustrarte - José Leonel J. Faria, L. <sup>da</sup> .....	3188
- Mitsubishi Fuso Truck Europe, SA .....	3189
- Serviços Municipalizados de Sintra .....	3189

**II – Eleição de representantes:**

- FLEXIPOL - Espumas Sintéticas, SA .....	3189
- MAXAMPOR, SA .....	3189
- PROPET - Comércio de Animais e Plantas, L. <sup>da</sup> .....	3190
- SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA .....	3190
- Sidul Açúcares, Unipessoal, SA .....	3190

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrct@dgerss.pt](mailto:dsrct@dgerss.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no BTE

- *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2013.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga,

por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, Lacticoop SGPS - Unipessoal, L.<sup>da</sup> e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT.

2- A presente convenção aplica-se aos setores do comércio, escritórios e serviços nas áreas do comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 130 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ATC entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

§ Único - A título experimental e até 30 de junho de 2015, os trabalhadores do comércio poderão trabalhar até às 19 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, mas nunca pondo em causa o estabelecido no número 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> e nas cláusulas 20.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

- 5- .....
- 6- .....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Limite do trabalho suplementar**

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Trabalho noturno**

.....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição de trabalho**

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Definição e âmbito**

- 1- .....
- 2- .....

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

- 1- .....
- 2- .....

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....

3- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho noturno seja mais vantajoso.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

- 1- .....
- A) .....
- a) .....
- b) .....
- B) .....
- 2- .....

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

- 1- .....
- A) .....
- a) .....
- B) .....
- 2- .....
- 3- .....

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de

substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por trabalho noturno**

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentará uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,05 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

- 1- .....
- 2- .....

**CAPÍTULO VI**

**Transferência e deslocações em serviço**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- .....
- 2- .....

- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

.....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia - das 24 horas às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço ..... 3,35 €;

– Almoço ou jantar ..... 11,90 €;

– Ceia ..... 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;



b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

a) Nos anos de 2014, 2015, 2016 e 2017:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

b) A partir do ano de 2018, inclusive:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 1 de Novembro
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

4- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

5- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

6- Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- .....

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 11- .....

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Retribuição durante as férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Definição de falta**

- 1- .....
- 2- .....

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Cessação do impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO X**

**Atividade sindical na empresa**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

## CAPÍTULO XII

## Comissão paritária

## CAPÍTULO XIII

## Sistema de mediação laboral

## CAPÍTULO XIV

## Direito à informação e consulta

## CAPÍTULO XV

## Disposições finais

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## ANEXO I

## Definição de funções

## ANEXO II

## Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

## ANEXO III

## Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

I	– Diretor-geral	1 345,00 €
II	– Diretor de departamento	1 213,00 €
III	– Assessor técnico do grau III	1 057,50 €
	– Chefe de serviços	
IV	– Assessor técnico do grau II	950,50 €
V	– Assessor técnico de grau I	828,00 €
	– Assistente comercial	
	– Chefe de centro de informática	
VI	– Chefe de secção	741,00 €
	– Monitor	
	– Programador	
VII	– Assistente administrativo principal	703,00 €
	– Encarregado de armazém	
	– Operador de informática	
	– Secretário(a)	
VIII	– Ajudante de encarregado de armazém	659,00 €
	– Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup>	
	– Caixa	
	– Encarregado de transportes	
	– Fiel de armazém	
	– Vendedor	
IX	– Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup>	625,00 €
	– Cobrador	
	– Motorista de pesados	
X	– Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	605,00 €
	– Demonstrador(a)	
	– Operário especializado	
	– Rececionista	
XI	– Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup>	590,50 €
	– Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	
	– Distribuidor	
	– Motorista de ligeiros	
	– Repositor(a)	
	– Telefonista	
XII	– Ajudante de motorista	563,50 €
	– Condutor de máquinas elevatórias de transporte	
	– Conferente	
	– Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	
	– Entregador de ferramentas/matérias/produ- tos	
XIII	– Lavador	546,50 €
XIV	– Contínuo	533,00 €
	– Operador de tratamento de texto do 2.º ano	
	– Servente de armazém	

XV	- Guarda	516,50 €
	- Operário não diferenciado	
	- Porteiro	
	- Servente de limpeza	
XVI	- Estagiário	503,00 €
	- Operador de tratamento de texto do 1.º ano	

Aveiro, 6 de agosto de 2014.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Dr.ª Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatário.

*Eng.º Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.ª:

*Dr.ª Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatário.

*Eng.º Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT:

*Francisco António Pinto*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de agosto de 2014, a fl. 159 do livro n.º 11, com o n.º 120/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras - Revisão global**

### Cláusula prévia

A presente convenção altera e revoga as disposições constantes do ACT entre as empresas Santos Barosa - Vidros, SA e outras e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, com alterações nos *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32 de 29 de Agosto de 2011 e n.º 31 de 22 de Agosto de 2012 e rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39 de 22 de Outubro de 2012, apenas para a empresa outorgante (GALLOVIDRO, SA).

### CAPÍTULO I

### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 246 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2014.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

### Cláusula 3.ª

#### (Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 4.ª

#### (Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Inspeção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a

empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efectuado de 6 em 6 meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadro de densidade)

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso)

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do



sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 14.ª

##### (Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 15.ª

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente.

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Duração máxima de trabalho)

1- O período máximo semanal de trabalho é de trinta e sete horas e meia (37,5 h) para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco horas (35 h) para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade no intervalo previsto no número anterior.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula

la anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a crescer a taxa por trabalho nocturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %;

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.



Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho nocturno)**

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Desempenho de outras funções)**

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido

desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Cantinas em regime de auto-serviço)**

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2014 será de 6,13 euros.

**CAPÍTULO V**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Deslocações - Pequenas deslocações)**

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 horas e as 21h00.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)**

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do Grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 015,00 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

#### Cláusula 33.ª

##### (Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 34.ª

##### (Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

#### Cláusula 35.ª

##### (Feriados)

1- São feriados:

a)

1 de Janeiro

18 de Janeiro

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

b) O dia que no concelho for feriado municipal ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 36.ª

##### (Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 37.ª

##### (Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 38.ª

##### (Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 37.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do dispos-

to no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastrós, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Consequência da falta)

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas

ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

## CAPÍTULO VIII

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### (Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### (Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### (Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

## CAPÍTULO IX

### Extinção da relação de trabalho

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### (Por mútuo acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### (Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### (Com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### (Justa causa da rescisão)

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos,



seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença.

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPITULO X

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### (Protecção da parentalidade)

1- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, dentro do princípio de «salário igual para trabalho igual ou de valor igual».

3- A empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

6- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

7- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Se o despedimento for declarado ilícito, a empresa não se pode opor à reintegração da trabalhadora ou do trabalhador referidos.

8- A protecção da parentalidade será assegurada nos termos previstos na lei.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Trabalho de menores)**

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

**Segurança, saúde e higiene no trabalho**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)**

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

**Das comissões paritárias**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Criação e atribuições)**

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Normas de funcionamento)**

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Deliberações)**

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

**Regulamentos internos específicos**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XIV

**Poder disciplinar**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Sanções)**

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;

d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Reclassificação ou reconversão)

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE.

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante.

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

## Notas

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezes desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

### Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

### Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

*Agente de serviços de planeamento e armazém* - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

*Ajudante de condutor de fornos de fusão* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

*Ajudante de condutor de máquinas automáticas* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

*Ajudante de cozinheiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de montador-afinador* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semi-automática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.



*Ajudante preparador de ecrãs* - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

*Anotador* - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

*Anotador de produção* - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

*Apontador metalúrgico* - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Armador de caixas de madeira ou cartão* - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

*Auxiliar de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de encarregado* - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Auxiliar de refeitório ou bar* - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Barista* - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações

de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

*Caixoteiro* - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

*Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Chefe de sala de desenho* - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

*Chefe de serviços ou de divisão* - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

*Chefe de turno de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

*Chefe de turno de escolha* - É o trabalhador que aplica

as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

*Chefe de turno de fabricação* - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

*Chefe de turno de máquinas automáticas* - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

*Cobrador* - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Compositor* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

*Condutor-afinador de máquinas* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

*Condutor de dumper* - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

*Condutor de fornos de fusão* - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

*Condutor de máquinas automáticas* - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

*Condutor de máquina de extracção de areia* - É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

*Condutor de máquinas (tubo de vidro)* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

*Condutor de máquinas industriais* - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Controlador de caixa* - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

*Controlador de fabrico* - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Cozinheiro* - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Dactilógrafo* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Desenhador-criador de modelos* - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

*Desenhador-decorador* - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

*Desenhado-orçamentista* - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

*Desenhador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Director de fábrica* - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Director de serviços* - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

*Electricista* - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

*Embalador* - É o trabalhador que tem como função pro-

ceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

*Encaixotador* - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

*Encarregado/chefe de secção* - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Enfornador/desenfornador* - É o trabalhador que procede à enfora ou desenforna nas arcas.

*Entregador de ferramentas* - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Escolhedor de casco* - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

*Escolhedor fora do tapete* - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

*Escolhedor no tapete* - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

*Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)* - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Examinador de obra* - É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

*Fiel de armazém (metalúrgico)* - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Foscador não artístico* - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Guarda* - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

*Instrumentista de controlo industrial* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Jardineiro* - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

*Limador-alisador* - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Lubrificador de máquinas* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mecânico-auto* - É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador afinador de máquinas de produção* - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

*Motorista* - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

*Operador de composição* - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e



controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

*Operador de ensilagem* - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

*Operador heliográfico/arquivista* - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Operador de limpeza de moldes, peças e materiais* - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

*Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem)* - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

*Operador de máquina manual de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Proceda à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

*Operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Operador de máquina semiautomática de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

*Paletizador* - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

*Pedreiro de fornos* - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

*Pintor* - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

*Polidor (metalúrgico)* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Porteiro* - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

*Pré-oficial* - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de ecrãs* - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Proceda, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a im-

pressão, procede à revelação, obtendo-se assim o écran a introduzir na máquina de serigrafia.

*Preparador de laboratório* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Preparador-programador* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

*Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação)* - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

*Preparador de trabalho (metalúrgico)* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador júnior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

*Programador sénior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

*Retratilizador* - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

*Revestidor a plástico* - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrações.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção

da empresa.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes* - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente* - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente metalúrgico* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Servente de carga* - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

*Servente de escolha* - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

*Servente de pedreiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

*Servente de pirogravura* - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Técnico de electrónica industrial* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)* - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a res-

ponsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Tractorista* - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

*Vendedor* - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador-anotador* - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

*Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão* - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

*Verificador ou controlador de qualidade* - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

*Vigilante de balneário* - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo 1:

Analista de sistemas  
Director de fábrica  
Director de serviços

##### Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

##### Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão  
Encarregado geral  
Programador sénior  
Tesoureiro

##### Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

##### Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos

Desenhador orçamentista	Grupo 9:
Desenhador - projectista	Analista
Programador júnior	Cozinheiro
Grupo 6:	Grupo 10:
Analista principal	Agente de serviços de planeamento e armazém A
Chefe de equipa	Chefe de turno de composição
Chefe de turno de máquinas automáticas	Cobrador
Instrumentista de controlo industrial	Compositor
Operador de computador	Condutor de máquinas de extracção de areias
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)	Escriturário B
Preparador de trabalho (metalúrgico)	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>
Secretário de direcção	Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup>
Técnico de electrónica industrial	Motorista de ligeiros
Grupo 7:	Operador de limpeza de moldes, peças e materiais
Encarregado B	Soldador de 1. <sup>a</sup>
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão	Tractorista
Grupo 8:	Grupo 11:
Afinador de máquina	Canalizador de 2. <sup>a</sup>
Apontador metalúrgico	Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas	Electricista até dois anos
Caixa	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>
Canalizador de 1. <sup>a</sup>	Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup>
Carpinteiro	Polidor (metalúrgico) de 2. <sup>a</sup>
Chefe de movimento	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de escolha	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de fabricação	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>
Condutor-afinador de máquinas	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Condutor de fornos de fusão	Grupo 12:
Condutor de máquinas automáticas	Agente de serviços de planeamento e armazém B
Controlador de fabrico	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos
Desenhador	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos
Desenhador-decorador	Dactilógrafo
Electricista com mais de dois anos	Operador de ensilagem
Escriturário A	Telefonista A
Fiel de armazém (metalúrgico)	Grupo 13:
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de fornos de fusão
Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos
Montador-afinador das máquinas de produção	Ajudante de montador-afinador até dois anos
Motorista de pesados	Condutor de máquinas industriais
Operador de composição	Examinador de obra
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup>
Pedreiro de fornos	Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup>
Pintor	Soldador de 2. <sup>a</sup>
Polidor (metalúrgico) de 1. <sup>a</sup>	Verificador-anotador
Preparador-programador	Grupo 14:
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Canalizador de 3. <sup>a</sup>
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>	Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup>
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Polidor (metalúrgico) de 3. <sup>a</sup>
Vendedor	Pré-oficial electricista do 2.º ano
Verificador ou controlador de qualidade	

Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânica de 3.<sup>a</sup>  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>  
Telefonista B  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo 15:  
Ajudante de cozinheiro  
Ajudante de motorista  
Anotador de produção  
Auxiliar de encarregado  
Condutor de *dumper*  
Ecónomo

Grupo 16:  
Auxiliar de composição  
Dactilógrafo do 4.º ano  
Entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
Escolhedor no tapete  
Ferramenteiro  
Fiel de armazém  
Foscador não artístico  
Limador-alisador de 3.<sup>a</sup>  
Lubrificador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
Operador heliográfico-arquivista  
Paletizador  
Preparador de ecrãs  
Preparador de laboratório  
Retratilizador  
Soldador de 3.<sup>a</sup>  
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)

Grupo 17:  
Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)  
Operador de máquina semiautomática de serigrafia  
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo 18:  
Anotador  
Caixoteiro  
Dactilógrafo do 3.º ano  
Encaixotador  
Entregador de ferramentas de 3.<sup>a</sup>  
Guarda  
Porteiro

Grupo 19:  
Contínuo  
Enfornador/desenfornador  
Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:  
Auxiliar de armazém  
Dactilógrafo do 2.º ano  
Jardineiro  
Servente de carga  
Servente de escolha  
Servente metalúrgico

Servente de pedreiro  
Servente de pirogravura

Grupo 21:  
Armador de caixas de madeira ou cartão  
Barista  
Controlador de caixa  
Escolher fora do tapete  
Operador de máquina ou mesa de serigrafia  
Servente  
Vigilante de balneário

Grupo 22:  
Ajudante de operador de máquina ou serigrafia  
Ajudante de preparador de ecrãs  
Auxiliar de laboratório  
Auxiliar de refeitório ou bar  
Dactilógrafo do 1.º ano  
Embalador  
Escolhedor de casco  
Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)  
Revestidor a plástico

Grupo 23:  
Servente de limpeza

#### ANEXO IV

#### Tabelas salariais

Grupos	Salários
	Euros
1	2 071,50 €
2	1 610,25 €
3	1 498,00 €
4	1 269,00 €
5	1 225,75 €
6	1 187,50 €
7	1 156,75 €
8	1 130,75 €
9	1 111,00 €
10	1 093,75 €
11	1 075,75 €
12	1 060,75 €
13	1 039,00 €
14	1 024,00 €
15	1 004,00 €
16	986,25 €
17	970,25 €

18	948,00 €
19	936,25 €
20	913,50 €
21	894,75 €
22	873,25 €
23	847,00 €

**Tabela de praticantes e aprendizes**

Praticante geral	
1.º Ano	540,50 €
2.º Ano	541,25 €
3.º Ano	542,00 €
4.º Ano	561,25 €

Aprendiz geral	
1.º Ano	538,25 €
2.º Ano	539,50 €

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista	
1.º Ano	544,75 €
2.º Ano	559,25 €

Aprendiz metalúrgico e electricista	
1.º Ano	538,25 €
2.º Ano	539,50 €

Abono para falhas: 78,75 euros.

Marinha Grande, 22 de Julho de 2014.

GALLOVIDRO, SA:

*Luís Miguel Morna*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Miguel Mateus*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Susana Marina Cadete Santos Costa*, na qualidade de mandatária.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Susana Marina Cadete Santos Costa*, na qualidade de mandatária.

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Susana Marina Cadete Santos Costa*, na qualidade de mandatária.

### Declaração

A FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o seguinte sindicato:

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

– Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

– STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

– STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

– SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.



Depositado em 22 de agosto de 2014, a fl. 159 do livro n.º 11, com o n.º 121/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Escala Braga - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro**

### **I**

#### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se aos trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes vinculados por contrato individual de trabalho (adiante, abreviadamente, designados por trabalhadores médicos, que exercem funções na Escala Braga Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA (adiante, abreviadamente, designada por entidade empregadora), no concelho de Braga.

2- Para os efeitos do disposto na alínea g), número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, as entidades celebrantes estimam que são abrangidos pela presente convenção coletiva uma entidade empregadora e 150 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão**

1- O AE, que compreende os seus cinco anexos, entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respectiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 18 meses.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6- Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as

questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

### **II**

#### **Carreira profissional e definição de funções**

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Perfil profissional**

1- Considera-se trabalhador médico o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a protecção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correcto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja acção seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Integração na carreira médica**

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

##### **Cláusula 5.ª**

###### **Estrutura da carreira**

A carreira médica é pluricategorial e estrutura -se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

##### **Cláusula 6.ª**

###### **Qualificação médica**

1- A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira especial médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos

Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Aquisição e utilização do grau**

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efectuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira especial médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Atividade privada e incompatibilidades**

1- Nos termos do número 3 da base XXXI da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade.

2- A acumulação com outras funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço Nacional de Saúde qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por

si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau, sem prejuízo de se estabelecer diferentemente, por acordo escrito, entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Áreas de exercício profissional**

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já as áreas hospitalar e medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Área hospitalar**

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projectos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projectos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projectos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço da respectiva área nas

suas faltas e impedimentos.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Área de medicina do trabalho**

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;

c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;

d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;

e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;

f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;

g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;

h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

i) Participar na formação dos médicos internos;

j) Participar em projetos de investigação científica;

l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

m) Desempenhar funções docentes;

n) Participar em júris de concurso;

o) Colaborar em programas de saúde pública.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;

c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;

e) Coordenar e dinamizar projectos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Desempenhar cargos de direção e chefia;

d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;

e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Independência das funções de gestão**

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup> é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Subordinação**

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem onexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Processo biográfico individual**

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de segurança social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

3- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em

vigor relativa à proteção de dados pessoais.

### III

#### Admissão e período experimental

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Recrutamento

1- O recrutamento para os postos de trabalho no âmbito da carreira médica regulada pelo presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.

2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no anexo I do AE, do qual faz parte integrante, e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efectivo com a categoria de assistente graduado.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto, ou ao abrigo da respectiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente AE.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do

contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 180 dias.

5- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a mesma entidade empregadora.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

8- Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

### IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### A) Disposições gerais

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade empregadora

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;

b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e cien-



tífica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;

f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

m) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio electrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número 2 da presente cláusula;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea m) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do CT.

#### Cláusula 21.ª

##### Deveres do trabalhador médico

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador médico deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;

m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à protecção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efectividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspectiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador médico**

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;
- g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores médicos.

**B) Formação profissional**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

- 1- A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2- O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
- 3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AE, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.
- 4- A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.
- 5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.
- 6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos

normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho extraordinário se este exceder duas horas diárias.

7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve auscultar os sindicatos outorgantes sobre o anteprojecto do plano anual de formação respeitante aos trabalhadores médicos, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da apresentação do projeto de plano de formação à entidade pública contratante no âmbito da parceria público-privado, para que aqueles, querendo, se pronunciem dentro do prazo de 25 dias após receção do referido anteprojecto.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo e dos que estejam vinculados à entidade empregadora por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos dois anos, salvo se a formação não tenha sido ministrada por motivos imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos**

1- Os trabalhadores médicos que por sua iniciativa frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número an-

terior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

## V

### Prestação de trabalho

#### A) Disposições gerais

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Poder de direcção

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas no AE.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua especialidade médica.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a dez horas anuais.

5- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Normas de organização e disciplina do trabalho médico

As normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico constam de um anexo próprio, a outorgar pelas partes no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor do AE, dele fazendo parte integrante.

#### B) Local de trabalho

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Noção e âmbito

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efectivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no número 3.

5- O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

#### C) Tempo de trabalho

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de

cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

4- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

5- Os trabalhadores médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de seis meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedido de consulta do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo um ou mais dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário.

3- As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4- No final de cada período de referência há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5- Relativamente aos trabalhadores médicos portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de oito horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador médico adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador médico adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.



Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Isenção de horário**

1- Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- a) Cargos de direção e chefia e de coordenação;
- b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo directo da hierarquia.

2- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de 12 horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte.

3- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de 24 horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os

trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

7- Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 200 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho no serviço de urgência**

1- Considera-se serviço de urgência o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a 24 horas.

2- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções nos regimes presencial, de prevenção ou de chamada.

3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de oito semanas, sendo pago o trabalho suplementar que exceda as 144 horas

do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até seis horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

7- O regime de trabalho no serviço de urgência previsto na presente cláusula é objecto de desenvolvimento em regulamento interno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Regimes de prevenção e de chamada

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3- Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objecto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

## VI

### Remuneração

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Posições remuneratórias

1- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo II do AE, do qual faz parte integrante.

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efectuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excepcionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3- A alteração da posição remuneratória faz se tendo em conta o sistema de avaliação do desempenho, nos termos do anexo III ao AE, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho do pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde nas seguintes modalidades:

- a) Prevenção;
- b) Chamada;
- c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;
- d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Refeição e subsídio de refeição

1- Sempre que exista confeção própria de refeições, ou se adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2- Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio de refeição no valor de 4,27 €.

3- O trabalhador que prestar trabalho no período noturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira ou a uma senha para utilização em máquina de *vending*, no dia da prestação de trabalho.

4- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes:

2- O abono diário para ajustas de custo tem seguinte valor:

- a) No território português - 62,75 €;
- b) No estrangeiro - 148,91 €.

3- As ajudas de custo previstas no número anterior correspondem ao pagamento de duas refeições e alojamento.

4- O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 % no território nacional ou 30 % no estrangeiro) pode ser substituído, por opção do interessado, pelo reembolso da despesa efetuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

5- Nos dias de partida e chegada, a ajuda de custo prevista no número 2 é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

a) É pago pela entidade empregadora o preço da viagem em transportes coletivos;

b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador médico, a entidade empregadora paga por quilómetro de acordo com o regime que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas.

7- As despesas efetuadas com transportes coletivos são reembolsadas pelo montante despendido, mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

8- Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excecional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a entidade empregadora.

9- Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

10- Para além do previsto nos anteriores números, a entidade empregadora reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11- Os valores previstos nesta cláusula e na anterior são atualizados anualmente, de acordo com as alterações que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

## VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### A) Princípios gerais

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segu-

rança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

## VII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regime de transição

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem vinculados à entidade empregadora, por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do AE, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da qualificação concursal obtida pelo trabalhador médico e da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto do contrato.

3- Para efeitos do número anterior, entende-se por objeto do contrato a atividade para que o trabalhador foi contratado.

4- Da transição não podem resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deva transitar, sem prejuízo das disposições contantes do anexo IV.

5- A transição nos termos das cláusulas anteriores é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação, quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respetivo conhecimento.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes do AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por quatro elementos nomeados pela entidade empregadora e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, deven-

do ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

1- As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Níveis remuneratórios

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, constam do anexo IV do AE, do qual faz parte integrante.

2- Os montantes remuneratórios identificados no anexo IV são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

3- A presente cláusula entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2014.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos

O acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve constam do anexo V do AE, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Escolha de convenção coletiva

O trabalhador médico que não seja filiado em qualquer uma das associações sindicais outorgantes do AE pode declarar a sua vontade de que este lhe seja aplicável pela entidade empregadora, mediante a apresentação de comprovativo de que pagou a qualquer uma daquelas uma quantia igual à do salário mínimo nacional que esteja em vigor à data, a título de participação nos encargos da negociação do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho de que pretende passar a beneficiar.

## ANEXO I

### Tramitação do procedimento concursal de recrutamento e seleção para os postos de trabalho da carreira médica

O presente anexo constitui o desenvolvimento da cláusula

15.<sup>a</sup>, número 2, do AE, sendo composto por duas partes distintas. A primeira contém o regime comum da tramitação do procedimento concursal de recrutamento e seleção para os postos de trabalho da carreira médica, e é identificada pela letra (A); a segunda, contém o regime transitório com o mesmo objeto, e é identificada pela letra (B).

O regime transitório vigora durante o período inicial de vigência do AE e durante a sua prevista primeira prorrogação, findo o qual está em vigor o regime comum, se outra coisa não for acordada pelas partes outorgantes.

Assim:

#### Parte (A)

### CAPÍTULO I

#### Objecto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objecto e âmbito

O presente instrumento constitui o desenvolvimento da cláusula 18.<sup>a</sup>, número 2, do AE, regulamenta a tramitação comum a que obedece o processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito da entidade empregadora.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

O presente instrumento entra em vigor nos termos previstos na cláusula 2.<sup>a</sup>, do AE, sem prejuízo da aplicação de um regime transitório previsto na parte (B) deste anexo, durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais está em vigor o regime comum previsto nesta parte (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

### CAPÍTULO II

#### Disposições gerais

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Definições

Para os efeitos do presente instrumento, entende-se por:

a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal da entidade empregadora ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das actividades e à prossecução dos objectivos



de órgãos ou serviços;

c) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) «Métodos de seleção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Procedimento concursal comum**

O procedimento concursal comum, destina-se ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Competência**

A abertura do procedimento concursal é da competência da entidade empregadora.

### CAPÍTULO III

#### **Tramitação do procedimento concursal**

##### SECÇÃO I

##### **Publicitação do procedimento**

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Publicitação do procedimento**

1- A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

a) Na página electrónica da entidade empregadora, por publicação integral;

b) Em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação na página electrónica da entidade empregadora.

2- A entidade responsável pela realização do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do acto que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;

b) Identificação do tipo de concurso, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respectiva modalidade da relação jurídica de emprego a constituir;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, tendo em conta a atribuição, competência ou actividade a cumprir ou a execu-

tar, a carreira e categoria;

e) Nível habilitacional exigido;

f) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

g) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

h) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

i) Local e endereço postal ou electrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

j) Métodos de selecção, respectiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente instrumento;

k) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respectivas temáticas;

l) Composição e identificação do júri;

m) Indicação de que as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

n) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via electrónica;

o) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4- A publicação por extracto deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência à página electrónica onde se encontra a publicação integral.

##### SECÇÃO II

##### **Júri**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Designação do júri**

1- A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2- O júri do concurso é constituído por área de exercício profissional.

3- O júri é designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço competente para dirigir o procedimento concursal.

4- No mesmo acto são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efectivos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Composição do júri**

1- O júri é composto por um presidente e por dois vogais, trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e ou de outro órgão ou serviço.

2- Todos os membros do júri devem ser titulares de cate-



goria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respectiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço ou estabelecimento que realiza o concurso.

3- Se no serviço ou estabelecimento não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respectiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.

6- No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

7- O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efectuadas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Competência do júri

1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de selecção;

b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção;

c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;

d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respectivas deliberações;

e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;

f) Garantir aos candidatos o acesso às actas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.

2- Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

3- A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente acordo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funcionamento do júri

1- O júri delibera com a participação efectiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a

designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realize o procedimento concursal.

3- Na primeira reunião, o júri define, por escrito, o seu modo de funcionamento e em cada reunião deve ser lavrada acta, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

4- Das actas de reuniões em que seja efectuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

5- Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Prevalência das funções de júri

1- O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.

2- Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos no presente instrumento e os que venham a calendarizar.

### SECÇÃO III

#### Candidatura

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Requisitos de admissão

1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respectiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efectuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade competente para a abertura do concurso, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do médico com funções de direcção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do director clínico, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prazo de candidatura

A entidade que autoriza o procedimento estabelece, no respectivo acto, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de cinco e um máximo de 15 dias úteis

contados da data da publicação que ocorra em último lugar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel ou electrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e electrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efectuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3- No acto de recepção da candidatura efectuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via electrónica, a validação electrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respectivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Apresentação de documentos

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Três exemplares do *curriculum vitae* que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das actividades desenvolvidas.

2- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respectivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4- Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procedeu à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respectivo serviço de pessoal e àquele entregues oficiosamente.

5- Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

6- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via electrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

7- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente acordo, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

8- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

9- A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal e a exclusão do candidato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Apreciação das candidaturas

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objecto do procedimento concursal.

3- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam-se os candidatos nos termos do número 2 da cláusula seguinte e do número 1 da cláusula 20.<sup>a</sup> e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de selecção.

## SECÇÃO IV

### Exclusão e notificação de candidatos

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Exclusão e notificação**

1- Nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número 1 da cláusula anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2- A notificação dos candidatos é efectuada por uma das seguintes formas:

- a) Mensagem de correio electrónico, com recibo de entrega da notificação;
- b) Ofício registado;
- c) Notificação pessoal.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Pronúncia dos interessados**

1- O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

- a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio electrónico;
- b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;
- c) Da data da notificação pessoal.

2- Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 20 dias úteis.

4- As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5- Os candidatos excluídos são notificados nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Início da utilização dos métodos de selecção**

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de cinco dias úteis e pela forma prevista no número 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> do presente acordo, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 30 dias úteis após a data de afixação da lista de candidatos ao concurso, devendo a mesma ser concluída, em regra, no prazo máximo de 30 dias úteis.

SECÇÃO V

**Métodos de selecção**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Métodos de selecção**

Os métodos de selecção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Avaliação e discussão curricular**

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respectiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência interna, externa e de apoio e enquadramento especializado à clínica em cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Actividades de formação nos internatos médicos e outras acções de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados ou comunicados com interesse clínico e científico para a área profissional respectiva, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respectiva área de formação específica;

e) Capacidade e aptidão para a gestão e organização de serviços;

f) Actividades docentes ou de investigação relacionadas com a respectiva área profissional;

g) Outros factores de valorização profissional, nomeadamente a participação em órgãos sociais de sociedades científicas e títulos profissionais.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos factores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o concurso:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - de 0 a 8 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 2 valores;

Alínea d) - de 0 a 6 valores;

- Alínea f) - de 0 a 1 valores;  
Alínea g) - de 0 a 1 valores;
- b) Categoria de assistente graduado:  
Alínea a) - de 0 a 8 valores;  
Alínea b) - de 0 a 4 valores;  
Alínea c) - de 0 a 4 valores;  
Alínea e) - de 0 a 2 valores;  
Alínea f) - de 0 a 1 valores;  
Alínea g) - de 0 a 1 valores;
- c) Categoria de assistente graduado sénior:  
Alínea a) - de 0 a 6 valores;  
Alínea b) - de 0 a 3 valores;  
Alínea c) - de 0 a 4 valores;  
Alínea e) - de 0 a 5 valores;  
Alínea f) - de 0 a 1 valores;  
Alínea g) - de 0 a 1 valores.

5- Cabe ao júri definir em acta, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos currículos dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos factores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do currículo devem intervir os três dos membros do júri, dispondo cada membro de 15 minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizados na sua página electrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e actuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respectiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um projecto de gestão clínica de um serviço ou unidade ou de um trabalho de investigação.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objectivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respectivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

## SECÇÃO VI

### Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Ordenação final dos candidatos

1- Terminados os métodos de selecção, o júri deve preparar, no prazo máximo de 10 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respectivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Crítérios de ordenação preferencial

1- O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valorização e em situação não configurada pela lei como preferencial é efectuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o concurso;

b) Maior duração do vínculo à administração pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional posta a concurso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Audiência dos interessados e homologação

1- À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do presente instrumento.

2- No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço que procedeu à sua publicitação.

3- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, são notificados do acto de homologação da lista de ordenação final.

4- A notificação referida no número anterior é efectuada pela forma prevista no número 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> do presente acordo.

5- A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página electrónica.



#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados são recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

a) Recusem o recrutamento;

b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória proposta pela entidade empregadora;

c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego;

d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;

e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Cessação do procedimento concursal

O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;

b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre a entidade empregadora e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

### SECÇÃO VI

#### Garantias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Impugnação

1- Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposta impugnação jurisdicional.

2- Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

3- Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposta impugnação jurisdicional.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Restituição e destruição de documentos

1- É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de seis meses após a cessação do respectivo procedimento concursal.

2- A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objecto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação atual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de ato procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Modelos de formulários

1- Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, são aprovados pela comissão paritária a que alude a cláusula seguinte.

2- Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 49.<sup>a</sup>, do AE, goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

### Parte (B)

#### CAPÍTULO I

#### Objecto, âmbito, vigência, sobre vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objecto e âmbito

A parte (B) do presente anexo, que constitui o desenvolvimento da cláusula 15.<sup>a</sup>, número 2, do AE, regulamenta a tramitação transitória a que obedece o processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito da entidade empregadora.



Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão**

A parte (B) do presente anexo, vigora durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais está em vigor o regime comum previsto na parte (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

CAPÍTULO II

**Regras de atuação e procedimento**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Objectivo**

O presente anexo tem como objectivo estabelecer e descrever as diferentes etapas do processo de recrutamento e selecção e assegurar os seguintes princípios:

- a) O princípio da não discriminação;
- b) O princípio da igualdade de oportunidades;
- c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;
- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e selecção;
- e) O reconhecimento de estatutos adquiridos (estudante ou outros).

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Âmbito**

Aplica-se a todos os trabalhadores médicos em regime de contrato individual de trabalho do Hospital de Braga.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Responsabilidade**

Compete à direcção de recursos humanos a implementação deste procedimento.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Normas de referência**

O presente anexo subsume-se aos critérios de referência: 18.8; 18.10; 18.12; 18.13. do CHKS e ao anexo XIV do contrato de gestão.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Pedido de recrutamento: identificação da necessidade e autorizações**

1- A direcção de recursos humanos (doravante designada por DRH) recebe o pedido de recrutamento através do envio do formulário de pedido de recrutamento.

2- O processo de recrutamento é desencadeado após deliberação da comissão executiva. Nesta fase, o tipo de contrato a oferecer ao candidato a admitir e o nível salarial da função devem estar identificadas.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Análise do pedido de recrutamento: motivo do pedido e perfil da função**

1- Após a recepção do pedido de recrutamento, a DRH valida o motivo do pedido e seu enquadramento legal.

2- A análise do perfil a recrutar é realizada tendo em conta a informação enviada no formulário de pedido de recrutamento e a «Descrição de Funções». Sempre que necessário, a DRH deve contactar a direcção que enviou o pedido para alinhar especificidades do perfil e informar o tempo expectável para o envio de candidatos.

3- Após validação desta informação, é aberto o processo de recrutamento em @Vitae.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Anúncio, divulgação da vaga e recepção de candidaturas**

1- A DRH divulga a vaga contendo as seguintes informações: breve apresentação da função, requisitos e competências valorizadas.

2- A divulgação do anúncio pode ser feita internamente e/ou externamente.

3- No recrutamento interno a DRH cria o anúncio e solicita o apoio da direcção de comunicação para respectiva divulgação na intranet. No recrutamento externo a DRH publica o anúncio no *website* do Hospital de Braga (doravante HB) através do @Vitae. O anúncio poderá também ser colocado em outros *websites* de emprego ou jornais. As candidaturas externas são recebidas através do *website* do HB.

4- Os *curricula vitae* (doravante CV) de candidatos externos chegam à DRH através de candidaturas espontâneas (*website* e/ou e-mail e/ou correio interno), ou através de candidaturas às vagas disponíveis. Aos candidatos que enviem o CV por e-mail ou correio, a DRH envia e-mail solicitando a inscrição através do *website* do HB, com o objectivo de centralizar todas as candidaturas externas na mesma base de dados.

5- Em caso de recrutamento para áreas sensíveis do hospital (pediatria, maternidade e berçário), haverá que ser garantida uma especial diligência e cuidado na recolha e na actualização de informações, com respeito pelos direitos de personalidade dos candidatos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Triagem curricular**

1- A pesquisa de candidatos é efectuada pela DRH através da plataforma de recrutamento @Vitae: pesquisa de candidatos com o perfil curricular ajustado à vaga em aberto.

2- A DRH procede, nesta fase, à verificação documental das habilitações dos candidatos e confirma que todas as formalidades exigidas para a aceitação da candidatura foram cumpridas. Será elaborada uma lista com todos os candidatos identificados.

3- Os candidatos seleccionados são alocados às necessidades do processo de recrutamento em questão no @Vitae pela DRH.

## Cláusula 11.ª

**Entrevista presencial**

1- Selecionados os candidatos será realizada uma entrevista de avaliação. A avaliação da candidatura será realizada pelo director de serviço e pelo director clínico com parecer da DRH.

2- Nesta fase, obtém-se informação sobre os candidatos considerada relevante para o processo de seleção, nomeadamente: confirmar requisitos mínimos para a função, experiências profissionais anteriores, perfil comportamental, motivação e disponibilidade para a função.

3- Na entrevista, podem participar outros elementos que a direcção clínica considere necessário e/ou conveniente. Após entrevista e com base na informação recolhida, a DRH procede à elaboração do relatório de entrevista em @Vitae e à actualização do *status* do candidato.

## Cláusula 12.ª

**Tomada de decisão e apresentação de proposta**

1- Findas as entrevistas, decorre uma reunião com vista à decisão final do processo de recrutamento com intervenção da direcção de serviço, direcção clínica e apoio DRH.

2- Desta reunião, é emitida uma proposta de contratação que é levada ao conhecimento da comissão executiva para que sobre ela se delibere.

3- Após deliberação da comissão executiva, a DRH efectua a proposta de contrato e salarial ao candidato seleccionado e é acordada a data de início de funções. Sobre a proposta de contrato devem ser referenciados o tipo de contrato, carga horária e os valores.

4- Após condições contratuais e data de início de funções acordada, a DRH informa do seguimento sobre o processo de selecção aos restantes candidatos envolvidos. Todos os outros candidatos entrevistados são informados através de e-mail ou contacto telefónico sobre o encerramento do processo.

## Cláusula 13.ª

**Dados de contratação**

1- No momento da apresentação da proposta, a DRH solicita os respetivos dados pessoais e respectiva documentação necessária à elaboração do contrato de trabalho do futuro colaborador. Esta recolha de dados pode ser feita telefonicamente, devendo os documentos ser entregues até ao primeiro dia de trabalho ou por e-mail.

2- A DRH envia para área Administrativa Recursos Humanos - Processamento e Gestão de Contratos a documentação necessária para o processo de admissão:

- CV do candidato, acompanhado de documentos comprovativos de habilitação;
- Dados pessoais para contratação;
- Dados de contratação;
- Pedido de recrutamento.

a) Fecho do processo

3- Depois de enviados os dados de contratação, a DRH fecha a necessidade e o processo de recrutamento em @Vitae.

## ANEXO II

**Posições remuneratórias**

O presente anexo contém a identificação do número de posições remuneratórias referidas na cláusula 43.ª, número 1, do AE.

Assim:

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica	Assistente graduado sénior	3
	Assistente graduado	5
	Assistente	8

## ANEXO III

**Preâmbulo**

O presente anexo constitui o desenvolvimento da previsão da cláusula 43.ª, número 3, do AE, e é composto por duas partes distintas. A primeira, que contém o regime comum que institui a avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos vinculados por contrato individual de trabalho abrangidos pelo AE, é identificada pela letra (A); a segunda, que contém o regime transitório com o mesmo objeto, é identificada pela letra (B).

O regime transitório vigora durante o período inicial de vigência do AE e durante a sua primeira prorrogação, findo o qual está em vigor o regime comum, se outra coisa não for acordada pelas partes outorgantes.

**Parte (A)**

## Cláusula 1.ª

**Objecto e âmbito**

O presente instrumento constitui o desenvolvimento da cláusula 43.ª, número 3, do AE, regulamenta a tramitação comum a que obedece o processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos vinculados por contrato individual de trabalho sem termo ou a termo resolutivo com duração igual ou superior a seis meses que exercem funções na entidade empregadora e rege-se nos termos das cláusulas seguintes.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão**

O presente instrumento entra em vigor nos termos previstos na cláusula 2.ª, do AE, sem prejuízo da aplicação de um regime transitório previsto na parte (B) deste anexo, durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais está em vigor o regime comum previsto nesta parte (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Princípios

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

- a) Princípio da coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas para o setor da saúde;
- b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos;
- c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a equipa de avaliação;
- d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;
- e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- f) Princípio da confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Objectivos do processo de avaliação

Constituem objectivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das unidades prestadoras de cuidados de saúde;
- b) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;
- c) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objectivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;
- d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;
- e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;
- f) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Planeamento do processo de avaliação

1- O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos articula-se com o sistema de planeamento do Ministério da Saúde, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objectivos anuais e planos de actividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2- O planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e fixação dos resultados a atingir obedece às regras definidas no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Periodicidade e requisitos funcionais

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores, nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2- À avaliação dos trabalhadores médicos aplicam-se os requisitos funcionais previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Ponderação curricular

Nos casos em que a avaliação se efectue por ponderação curricular, nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve observar-se o seguinte:

a) A proposta de avaliação a apresentar ao conselho coordenador da avaliação a que se refere o número 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve ser elaborada por uma equipa de avaliação constituída, no mínimo, por dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira especial médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde;

b) Os critérios e procedimentos a aplicar na realização da ponderação curricular regem-se pelo disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e pelo Despacho Normativo n.º 4 -A/2010, de 4 de Fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 26, de 8 de Fevereiro de 2010.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora e, tendo por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objectivos individuais», estabelecidos em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Objectivos individuais

1- Os «objectivos individuais» devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade - conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos nos estabeleci-

mentos ou serviços de saúde e em outros organismos públicos, privados ou em parceria, no âmbito da carreira médica e ajustadas pelos respectivos graus, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respectivo exercício profissional;

b) Formação - acções de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as acções de orientação de internos e a formação específica decorrente de projectos dos serviços, bem como actividades na área da garantia da qualidade dos serviços;

c) Investigação - participação em actividades de investigação realizadas no âmbito do estabelecimento de saúde da entidade empregadora, com exclusão das actividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento;

d) Organização - exercício de funções de gestão em unidades ou serviços de saúde, bem como o desenvolvimento de actividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação, com exclusão do exercício de cargo dirigente;

e) Atitude profissional e comunicação - atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integre, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos doentes ou utentes.

2- Os objectivos individuais concretamente a contratualizar são:

a) De qualidade da actividade médica, tendo em conta, designadamente, a atitude profissional e a comunicação médica no exercício das funções;

b) De quantificação de actos médicos, atendendo ao conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respectiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de acções de formação planeadas;

d) De actividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em cujo mapa pessoal o trabalhador médico se encontre integrado.

3- A fixação dos objectivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, a contratualização dos objectivos rege-se pelo disposto no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;

b) A definição dos objectivos, dos seus indicadores de medida e dos respectivos critérios de superação é da competência conjunta da equipa de avaliação e de cada trabalhador médico a avaliar, mediante proposta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do conselho coordenador da avaliação;

c) A fixação de objectivos sem o acordo do avaliado deve ser objecto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

d) Os objectivos devem enquadrar-se nos objectivos da respectiva unidade orgânica e da equipa médica em que o avaliado se integre, os quais devem ser previamente analisados em reunião com todos os avaliados que integram essa unidade orgânica ou equipa;

e) No conjunto de objectivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do número 1 e ser estabelecidos objectivos de qualidade da actividade desenvolvida e de quantificação de actos médicos;

f) Os objectivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;

g) Os objectivos contratualizados devem ser objecto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

h) A ponderação a atribuir a cada um dos objectivos será fixada pelo conselho coordenador de avaliação, não podendo a ponderação dos objectivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea a) do número 1 ser inferior a 60 % nem superior a 85 %;

i) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objectivos de quantificação de actos médicos não pode ser inferior a 50 % da avaliação final do parâmetro «objectivos individuais»;

j) Por cada objectivo devem ser estabelecidos no mínimo dois e no máximo cinco indicadores de medida;

l) Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação dos resultados

1- A avaliação do grau de cumprimento de cada objectivo efectua-se de acordo com os respectivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em três níveis:

a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «objectivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objectivos.

3- À avaliação dos resultados obtidos em objectivos de responsabilidade partilhada aplica-se o disposto no número 4 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Competências de desempenho

1- O parâmetro relativo a competências de desempenho assenta em padrões de actividade observáveis, previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as aprovadas pelo conselho coordenador da avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira especial médica.



#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Auto-avaliação

1- A auto-avaliação tem como objectivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar à equipa de avaliação.

3- A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e a sua elaboração deve ser clara e sucinta.

4- A ficha de auto-avaliação aborda, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

- a) Os objectivos individuais e as competências de desempenho contratualizados;
- b) Descrição da actividade profissional desenvolvida pelo avaliado no período em avaliação;
- c) Resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados;
- d) Contributo do avaliado para a prossecução dos objectivos e metas do serviço;
- e) Análise pessoal e balanço sobre a actividade desenvolvida pelo serviço, tendo em conta os objectivos e padrões de desempenho estabelecidos para esse mesmo serviço;
- f) Formação frequentada e seus benefícios para o exercício da actividade do avaliado;
- g) Elementos que o avaliado considere essenciais ao seu desenvolvimento profissional;
- h) Identificação de necessidades de formação para o desenvolvimento profissional;
- i) Eventual proposta de projectos a desenvolver no âmbito do serviço.

5- A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual.

6- Nos casos em que o avaliado exerça funções em órgãos ou serviços da administração pública, em regime de acumulação com as desempenhadas no estabelecimento de saúde da entidade empregadora, a ficha de auto-avaliação é obrigatoriamente acompanhada de uma informação do respectivo responsável ou dirigente máximo sobre aquele exercício de funções.

7- A equipa de avaliação aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respectivo conteúdo no sentido de uma avaliação objectiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respectivo grau de cumprimento.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2- Para o parâmetro «objectivos individuais» é atribuída

uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «competências de desempenho», uma ponderação máxima de 40 %.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) Equipa de avaliação;
- b) Avaliado;
- c) Conselho coordenador da avaliação;
- d) Comissão paritária da avaliação;
- e) Dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora.

2- Podem ser chamados a intervir no processo de avaliação, a solicitação do avaliado, outros médicos dotados de especiais conhecimentos técnicos e experiência no exercício de funções análogas às do avaliado por período não inferior a um ano, não integrados no serviço do avaliado, com a vista a emitir parecer sobre aspectos relacionados com o exercício da actividade pelo avaliado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Equipa de avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é feita por uma equipa de avaliação, com as competências e os deveres fixados no artigo 56.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro.

2- A equipa de avaliação é constituída por quatro trabalhadores médicos, nos seguintes termos:

- a) O superior hierárquico directo do avaliado, que preside;
- b) Dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira especial médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora; e

c) Um trabalhador médico eleito, por votação secreta, de entre e pelos trabalhadores médicos da mesma equipa ou, sendo esta reduzida, sucessivamente, da unidade orgânica, serviço ou do estabelecimento de saúde da entidade empregadora.

3- Nos casos em que o número de trabalhadores médicos do serviço ou da unidade de saúde onde o avaliado exerce funções seja reduzido, a equipa de avaliação pode ser constituída apenas pelo trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número anterior e por mais outro trabalhador médico designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora.

4- A elaboração da proposta de avaliação final compete ao trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número 2, o qual deve, designadamente:

a) Recolher e registar, por escrito, sendo o caso, os contributos dos demais membros da equipa de avaliação relativos ao desempenho dos avaliados que lhe cumpra avaliar;

b) Reunir todos os demais elementos que permitam formular uma apreciação objectiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as informações que venha a prestar.

5- Pelo menos um dos membros da equipa de avaliação



deve possuir o contacto funcional com o avaliado pelo tempo mínimo legal exigível para efeitos de atribuição da avaliação.

6- Caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos números 2 e 3, a avaliação do trabalhador médico é efectuada pelo respectivo superior hierárquico, podendo aquele solicitar a emissão do parecer a que se refere número 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>

7- No caso da área de exercício profissional saúde pública, dado o reduzido número de trabalhadores médicos em cada ACES, a avaliação do seu desempenho pode ser efectuada a nível regional, podendo ser solicitada a emissão do parecer a que se refere o número 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>

8- A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 7.<sup>a</sup> é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação, prevalecendo, em caso de empate, a apreciação efectuada pelo avaliador a que se refere a alínea *a*) do número 2, o qual deve fundamentar, por escrito, a sua discordância face aos demais elementos da equipa.

9- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere a alínea *c*) do número 2, a equipa de avaliação é constituída apenas pelos avaliadores a que se referem as alíneas *a*) e *b*) do mesmo número.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Avaliação dos membros da equipa de avaliação

1- O desempenho dos trabalhadores médicos que integram a equipa de avaliação é avaliado por três trabalhadores médicos do serviço, equipa ou unidade, dois dos quais escolhidos pelo respectivo corpo clínico ou eleitos pelo método de votação secreta e o outro designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora.

2- Os avaliadores a que se refere o número anterior devem recolher informação qualitativa complementar relativamente à avaliação sobre os respectivos avaliados efectuada pelos demais trabalhadores médicos do corpo clínico, mediante questionário padronizado a aprovar pelo conselho coordenador da avaliação.

3- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exercem funções de coordenação de unidades funcionais ou chefes de equipa.

4- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exerçam funções de director de departamento ou de serviço opera-se nos termos do subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da administração pública, abreviadamente designado SIADAP 2.

5- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere o número 1, todos os avaliadores ali previstos são designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde, que designa também o responsável pela elaboração da proposta de avaliação final, o qual assume as competências previstas para o trabalhador médico a que se refere a alínea *a*) do número 2 da cláusula anterior.

6- A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula

8.<sup>o</sup> é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Conselho coordenador da avaliação

1- Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora funciona um conselho coordenador da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou na presente portaria, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objectivos e as metas em saúde previamente estabelecidos para o estabelecimento de saúde da entidade empregadora, e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

*a*) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação dos parâmetros da avaliação a que se refere a cláusula 8.<sup>o</sup>;

*b*) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objectivos individuais;

*c*) Aprovar a lista de «competências de desempenho» a que se refere a cláusula 11.<sup>a</sup>;

*d*) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;

*e*) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projectos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objectivos do estabelecimento ou serviço e unidades;

*f*) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;

*g*) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos;

*h*) Elaborar o seu regulamento interno.

2- O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo director clínico e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3- Nos serviços em que, pela sua natureza ou condicionantes de estrutura orgânica, não seja possível a constituição do conselho coordenador de avaliação, nos termos referidos no número anterior, podem as suas competências ser confiadas a uma comissão de avaliação a constituir por despacho do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento de saúde da entidade empregadora.

4- O conselho coordenador da avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

5- Quando as circunstâncias o aconselhem, o conselho coordenador da avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

6- Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relati-

vamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o conselho coordenador da avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ao conselho a que se refere o presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária da avaliação

1- Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde funciona uma comissão paritária da avaliação constituída por trabalhadores médicos.

2- A comissão paritária da avaliação pode solicitar, à equipa de avaliação, ao avaliado ou ao conselho coordenador da avaliação, os elementos que julgar convenientes para o exercício das suas competências.

3- Os actos praticados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde em sentido diverso do relatório da comissão paritária da avaliação devem conter, expressamente, as razões dessa divergência.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à comissão a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 59.º e 70.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Casos especiais

1- No caso dos trabalhadores médicos abrangidos pelo disposto no número 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a última avaliação do desempenho obtida reporta-se igualmente aos anos seguintes.

2- Apenas se encontram abrangidas pelo disposto no número anterior as avaliações do desempenho obtidas no âmbito do SIADAP ou de um sistema dele adaptado, com fixação de percentagens de diferenciação de desempenhos.

3- Nos casos em que não seja possível a aplicação do número 1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeitar o disposto no número 2, bem como nos casos em que o trabalhador médico pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diferenciação de desempenhos

1- À diferenciação de desempenho dos trabalhadores médicos aplica-se o disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro.

2- As percentagens máximas a que se refere o número 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicam-se relativamente ao número de trabalhadores da carreira médica.

3- As percentagens a que se referem os números anterior-

res beneficiam dos aumentos previstos na alínea a) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, nos termos e condições previstos na lei.

4- As percentagens máximas para as menções qualitativas de *Desempenho relevante* e de *Desempenho excelente* não incidem sobre os trabalhadores relativamente aos quais releve a última avaliação atribuída, nos termos do número 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Fichas

Os modelos das fichas de auto-avaliação, de avaliação, de reformulação de objectivos e respectivos indicadores e de monitorização são os que vigoram para a carreira de técnico superior, os quais, em resultado das especificidades constantes da carreira médica, devem ser adaptados, mediante despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da administração pública.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos da avaliação de desempenho no posicionamento remuneratório

Os efeitos dos resultados obtidos na avaliação do desempenho pelos trabalhadores médicos, quanto ao seu posicionamento remuneratório, são os constantes da norma regra e das exceções previstas nos artigos 47.º e 48.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Aplicação subsidiária

A tudo o que não estiver regulado na presente portaria aplica-se o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com as necessárias adaptações.

## Parte (B)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e vigência

O modelo de avaliação regulado nesta parte (B) destina-se a vigorar durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais está em vigor o regime comum previsto na parte (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Princípios

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

a) Princípio da coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos e na execução das políticas para o Hospital de Braga;

b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos e públicos;

c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a entidade empregadora;

d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;

e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;

f) Princípio da confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Objectivos do processo de avaliação

Constituem objectivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

a) Posicionar o Hospital de Braga como uma referência do SNS assente em critérios de qualidade da prática clínica;

b) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho do Hospital de Braga;

c) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;

d) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objectivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;

e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento pessoal e profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;

f) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;

g) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho;

h) Assegurar a satisfação de colaboradores, utentes e comunidade envolvente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Planeamento do processo de avaliação

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, constitui um instrumento de avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos anuais determinados superiormente e planos de actividades, baseado em indicadores de medida dos resultados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Periodicidade e requisitos funcionais

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.

2- O planeamento do processo de avaliação envolve a definição de objectivos, a sua comunicação aos avaliados, entrevista de feedback (ou retorno) e entrevista de avaliação de desempenho a realizar no 1.º trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do Hospital de Braga, tem por

referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objectivos individuais», estabelecidos em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Objectivos individuais

1- Os objectivos individuais devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade - conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos no Hospital de Braga, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respectivo exercício profissional;

b) Formação - acções de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as acções de orientação de internos e a formação específica decorrente de projectos dos serviços, bem como actividades na área da garantia da qualidade dos serviços;

c) Investigação - participação em actividades de investigação realizadas no âmbito do Hospital de Braga, com exclusão das actividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecido ou participadas por protocolo celebrado com hospital;

d) Organização - exercício de funções de gestão, bem como o desenvolvimento de actividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação;

e) Qualidade - Os indicadores de qualidade têm como objectivo identificar áreas em que a actividade assistencial pode melhorar com vista à obtenção dos resultados desejados. Podem avaliar a qualidade da estrutura organizacional, dos procedimentos para atingir os resultados desejados e por fim dos resultados obtidos.

2- Os objectivos individuais concretamente a contratualizar são:

a) De actividade médica, tendo em conta, designadamente, indicadores de qualidade clínica;

b) De quantificação de actos médicos, atendendo ao conjunto de actividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respectiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de acções de formação planeadas;

d) De actividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em que o trabalhador médico se encontra integrado.

3- A fixação dos objectivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) A definição dos objectivos, dos seus indicadores de medida e dos respectivos critérios de superação é da competên-

cia conjunta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do conselho coordenador da avaliação;

b) A fixação de objectivos sem o acordo do avaliado deve ser objecto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

c) Os objectivos devem enquadrar-se nos objectivos o Hospital de Braga e da equipa médica em que o avaliado se integre;

d) No conjunto de objectivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do número 1 e ser estabelecidos objectivos de qualidade da actividade desenvolvida e de quantificação de actos médicos;

e) Os objectivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;

f) Os objectivos contratualizados devem ser objecto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

g) A ponderação a atribuir a cada um dos objectivos será fixada pelo conselho coordenador de avaliação, não podendo a ponderação dos objectivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea a) do número 1 ser inferior a 60 % nem superior a 85 %;

h) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objectivos de quantificação de actos médicos não pode ser inferior a 50 % da avaliação final do parâmetro «objectivos individuais»;

i) Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Avaliação dos resultados

1- A avaliação do grau de cumprimento de cada objectivo efectua-se de acordo com os respectivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em cinco níveis:

a) «Objectivo claramente superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 4;

c) «Objectivo atingido a 100 %», a que corresponde uma pontuação de 3;

d) «Objectivo abaixo dos 100 %», a que corresponde uma pontuação de 2;

e) «Objectivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «objectivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objectivos.

3- Para os devidos efeitos, nomeadamente para comparação com outras unidades do SNS e com a avaliação dos funcionários públicos, as pontuações acima referidas serão convertidas nos seguintes termos:

– 5 e 4 correspondem à pontuação de 5 do SIADAP para

a carreira médica ;

– 2 e 3 corresponde à pontuação de 3 do SIADAP para a carreira médica;

– 1 corresponde a 1 do SIADAP para a carreira médica.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Competências de desempenho

1- O parâmetro relativo a competências de desempenho assenta em padrões de actividade observáveis, designadamente as seguintes:

a) Orientação para a qualidade;

b) Orientação para o utente e família;

c) Trabalho em equipa;

d) Liderança;

e) Pontualidade;

f) Adaptação à mudança;

g) Proactividade e tomada de decisão.

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas, num mínimo de quatro, pelo superior hierárquico, de entre as aprovadas pelo conselho coordenador da avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira especial médica.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Auto-avaliação

1- A auto-avaliação tem como objectivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar ao departamento de recursos humanos com conhecimento do superior hierárquico.

3- A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e deve ser elaborada de acordo com o modelo anexo ao presente regulamento.

4- A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual.

5- O superior hierárquico aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respectivo conteúdo no sentido de uma avaliação objectiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respectivo grau de cumprimento.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2- Para o parâmetro «objectivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «competências de desempenho», uma ponderação máxima de 40 %, cabendo ao conselho coordenador de avaliação a respectiva fixação anual.



Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Intervenientes no processo de avaliação**

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito do Hospital de Braga:

- a) Avaliado;
- b) Conselho coordenador da avaliação;
- c) Superior hierárquico;
- d) Dirigente ou órgão máximo de gestão do Hospital de Braga;
- e) Direcção de recursos humanos.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Conselho coordenador da avaliação**

1- Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do Hospital de Braga funciona um conselho coordenador da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou no presente anexo, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objectivos e as metas em saúde previamente estabelecidos para o hospital e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

- a) Estabelecer orientações gerais e fixar os parâmetros da avaliação a que se referem as cláusulas sexta e décima primeira;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objectivos individuais;
- c) Aprovar a lista de «competências de desempenho» a que se refere a cláusula nona;
- d) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;
- e) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projectos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objectivos do estabelecimento ou serviço e unidades;
- f) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;
- g) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos.

2- O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo presidente da comissão executiva e integra o director clínico, o responsável pela gestão de recursos humanos, dois a quatro dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3- O conselho coordenador da avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

4- Quando as circunstâncias o aconselhem, o conselho coordenador da avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pare-

ceres e demais elementos que entender necessários.

5- Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o conselho coordenador da avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento remuneratório: regra**

1- São posicionados no nível remuneratório imediatamente seguinte àquele em que o trabalhador se encontra, os trabalhadores do órgão ou serviço, que, tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho:

- a) Duas pontuações de 5, consecutivas;
- b) Três pontuações de 4 consecutivas;
- c) Cinco menções de 3 consecutivas;
- d) Duas pontuações de 5 e outra positiva em três avaliações consecutivas; ou
- e) Três pontuações de 4 e outra positiva em quatro avaliações consecutivas;
- f) Cinco pontuações de 3 em sete avaliações consecutivas desde que não tenha nenhuma avaliação de 1.

2- A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte ao da conclusão do procedimento de avaliação de desempenho.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento remuneratório: excepção**

Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no número 1 do artigo anterior, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, ou o órgão com competência equiparada, pode alterar, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquele em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior, mediante decisão devidamente fundamentada.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Efeitos da avaliação na determinação da retribuição variável**

1- Para os trabalhadores que auferiram retribuição variável no decurso do procedimento de avaliação, determina-se expressamente que, a 1 de Janeiro do ano seguinte ao da conclusão do procedimento de avaliação de desempenho:

- a) Os trabalhadores com pontuação de 5, receberão uma retribuição variável de 120 %;
- b) Os trabalhadores com pontuação de 4, receberão uma retribuição variável de 110 %;
- c) Os trabalhadores com pontuação de 3, receberão uma retribuição variável de 100 %;
- d) Os trabalhadores com pontuação de 2, receberão uma retribuição variável de 90 %;



e) Os trabalhadores com pontuação de 1, receberão uma retribuição variável de 80 %;

2- As percentagens referidas no número anterior serão aplicadas à retribuição variável média dos 12 meses anteriores.

3- A alteração da retribuição variável, por via da avaliação de desempenho, apenas produzirá efeitos no ano seguinte ao da conclusão do processo de avaliação, pelo que no ano antecedente, manter-se-á sem alterações.

4- Como objectivo de médio prazo, visar-se-á a atribuição de um prémio anual em substituição do pagamento mensal da retribuição variável.

ANEXO IV

**Níveis remuneratórios e normas de transição**

O presente instrumento contém a tabela dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, a que faz referência a cláusula 51.ª, número 1, do AE, e às respectivas normas de transição.

Cláusula 1.ª

**Níveis remuneratórios**

Os níveis remuneratórios das categorias de assistente, assistente graduado e assistente graduado sénior são os constantes do quadro seguinte:

– Assistente

Posição Remuneratória	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Níveis Remuneratórios	45	47	48	49
Vencimentos	2 746,24	2 849,22	2 900,72	2 952,21

Posição Remuneratória	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Níveis Remuneratórios	50	51	52	53
Vencimentos	3 003,70	3 055,19	3 106,68	3 158,18

– Assistente graduado

Posição Remuneratória	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Níveis Remuneratórios	54	56	58	60	62
Vencimentos	3 209,67	3 312,65	3 415,64	3 518,62	3 621,60

– Assistente graduado sénior

Posição Remuneratória	1.ª	2.ª	3.ª
Níveis Remuneratórios	70	80	90

Vencimentos	4 033,54	4 548,46	5 063,38
-------------	----------	----------	----------

Cláusula 2.ª

**Normas de transição**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 48.ª, do AE, são estabelecidas as seguintes normas de transição em matéria remuneratória:

a) Com respeito aos contratos individuais de trabalho celebrados a partir de 1 de janeiro de 2014, é aplicada a tabela remuneratória prevista na cláusula anterior;

b) No caso dos contratos individuais de trabalho celebrados em data anterior, é possível aos trabalhadores médicos que aufram retribuição fixa e variável optarem pela aplicação da tabela remuneratória prevista na cláusula anterior em substituição das condições remuneratórias que detenham, procedendo-se à integração no nível remuneratório superior mais próximo do valor da remuneração base fixa auferida à data da opção.

c) No caso dos contratos individuais de trabalho celebrados em data anterior a 1 de janeiro de 2014, sempre que a soma da remuneração base com a componente variável seja inferior ao nível 45 previsto na cláusula anterior, a transição opera-se automaticamente para a nova tabela remuneratória com efeitos a 1 de janeiro de 2014.

2- A opção prevista na alínea b) do número anterior e a transição prevista na alínea c) do número anterior importam a renúncia à componente variável da remuneração, quando prevista.

3- A opção deve ser feita pelo trabalhador médico em documento escrito dirigido à entidade empregadora e produz efeitos no processamento salarial da remuneração relativa ao mês seguinte ao da comunicação, sem carácter retroativo.

4- Até que o trabalhador médico expresse a sua opção, são mantidas as condições remuneratórias que possua.

ANEXO V

**Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve**

O presente instrumento contém o acordo alcançado pelas partes outorgantes sobre a definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, nos termos e para os efeitos da cláusula 52.ª, do AE.

Assim:

Cláusula 1.ª

**Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos**

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Serviços mínimos a prestar

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e actos:

- a) Quimioterapia e radioterapia;
- b) Diálise;
- c) Urgência interna;
- d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- e) Imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
- f) Cuidados paliativos em internamento;
- g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Fixação especial de serviços mínimos

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes do SNS, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da entidade empregadora destinatária do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Interpretação e integração de lacunas

1- A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 49.<sup>a</sup> do AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente instrumento, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes da entidade empregadora e dois representantes

das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Braga, 2 de julho de 2014.

Pela entidade empregadora, os seus mandatários:

*João António do Vale Ferreira.*

*José Luís Carvalho.*

Pelo Sindicato Independente dos Médicos, os seus mandatários:

*Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha*, secretário-geral.

*Francisco Jorge Santos Oliveira e Silva*, membro do secretariado.

*Carlos Manuel Carvalho Santos*, membro do conselho nacional.

*Rui Nuno Machado Guimarães*, delegado sindical.

Pelo Sindicato dos Médicos do Norte, os seus mandatários:

*Maria Merlinde da Fonseca Magalhães Madureira.*

*António Manuel Rodrigues Dias.*

*Mário Gouveia da Silva Pinheiro.*

Depositado em 22 de agosto de 2014, a fl. 159 do livro n.º 11, com o n.º 122/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de adesão da ADCP - Associação das Ade- gas Cooperativas de Portugal ao contrato coletivo celebrado entre a ASCOP - Associação de Ade- gas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SIN- TICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Nulidade da publicação**

Não tendo sido observado o disposto no número 1 do artigo 494.º do Código do Trabalho, aplicável por força do número 4 do artigo 504.º do mesmo Código e não existindo, consequentemente, qualquer ato de depósito do acordo de adesão em epígrafe, informa-se, nos termos e para efeitos do artigo 134.º do Código do Procedimento Administrativo, que a publicação do «*Acordo de adesão da ADCP - Associação das Ade-  
gas Cooperativas de Portugal ao contrato coletivo  
celebrado entre a ASCOP - Associação de Ade-  
gas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA - Sindi-  
cato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio  
de Alimentação, Bebidas e Afins*» no *Boletim do Trabalho e  
Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2014, página n.º  
1945, é nula.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Alteração**

Alteração aprovada em 12 de maio 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2013.

#### CAPÍTULO I

##### **Da natureza e âmbito**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

A Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de entidades com fins públicos, abreviadamente ATE, rege-se pelos presentes estatutos.

##### Artigo 2.º

(...)

#### CAPÍTULO IV

##### **Da organização da ATE**

##### SECÇÃO I

##### **Dos órgãos**

##### SECÇÃO II

##### **Do congresso**

##### Artigo 31.º

##### **Modo de eleição dos delegados**

O colégio de delegados deve reflectir a composição e âmbito geográfico da associação, nos termos deste estatuto e do regimento.

Os delegados ao congresso, a que se refere o número 2 do artigo 30.º, são eleitos de entre listas nominativas concorrentes e subordinadas a programas de orientação, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de *Hondt*.

Para efeitos da eleição de delegados, o território da associação dividir-se-á em círculos eleitorais.

Nenhum círculo eleitoral abrangerá associados de mais de uma secção regional ou equiparada.

O número de delegados ao congresso não pode ser inferior a 258 nem superior a 278.

Os trâmites do processo eleitoral, serão fixados no regulamento eleitoral a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora referida no artigo 33.º, divulgados até ao 20.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

#### SECÇÃO III

##### **Do conselho geral**

##### Artigo 47.º

##### **Quórum**

- 1- .....
- 2- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples de votos expressos.

#### SECÇÃO V

##### **Do conselho disciplinar**

##### Artigo 60.º

##### **Conselho disciplinar**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- O conselho disciplinar só poderá reunir e deliberar validamente se estiverem presentes metade e mais um dos seus membros.
- 6- As deliberações do conselho disciplinar são tomadas por maioria simples de votos expressos.



SECÇÃO VI

Artigo 77.º

**Do conselho fiscalizador de contas**

**Eleição e destituição**

Artigo 61.º

**Conselho fiscalizador de contas**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir e deliberar validamente se estiverem presentes metade e mais um dos seus membros.
- 6- As deliberações do conselho fiscalizador de contas são tomadas por maioria simples de votos expressos.

1- A eleição e destituição dos delegados da ATE será efectuada nos locais de trabalho de entre todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos socioprofissionais, por voto directo e secreto.

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

7- O mandato dos delegados da ATE não poderá ser superior a três anos.

8- Os delegados da ATE podem ser destituídos em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram por voto directo e secreto, considerando-se revogado o respectivo mandato sempre que os trabalhadores que os elegeram procedam a nova eleição por voto directo e secreto.

CAPÍTULO VI

**Dos delegados da ATE**

Registado em 21 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 165 do livro n.º 2.

**II - DIRECÇÃO**

**Federação Nacional de Sindicatos de Transportes, Indústria e Energia**

Eleição em 5 de julho de 2014 para o mandato de quatro anos.

Presidente - José Aníbal da Cruz Luís, cartão de cidadão 1460859.

Vice presidente - Domingos Manuel Alves Afonso Martins, cartão de cidadão 070108085.

Vice presidente - António Luis Farinha Vaz, bilhete de identidade 06434983.

Tesoureiro - Carlos de Sousa Amaro, cartão de cidadão 4018266-5.

Secretario - Bruno Filipe Parreira Manuel, cartão de cidadão 11943862.

Secretario - Francisco Maria Carrajola de Sousa, cartão de cidadão 6050555.

Secretario - António Manuel Pereira Zenão, cartão de cidadão 9768272.

Vogal - Dídimos José Pardal Godinho, cartão de cidadão 05155659.

Vogal - Carlos José Laranjeiro Maduro, cartão de cidadão 6965730.

Vogal - Davide Manuel Martins dos Santos, cartão de cidadão 05389934.

Vogal - Daniel Pereira Vieira, cartão de cidadão 03714108.

**Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte**

Eleição em 12 de julho de 2014 para mandato de 4 anos.

	Nome	Escola	Distrito	CC/BI
Presidente	Carlos Alberto Guimarães	Escola Secundária Felgueiras	Porto	7332134 6ZZ0
1.º Vice-presidente	Ligia Couto Teixeira Costa	Agrup Manoel Oliveira	Porto	10103237 4ZY3
2.º Vice-presidente	António Albano Gonçalves Teixeira	Agrup Escolas Marão	Porto	1952619 9ZZ9
Tesoureiro	Avelina Jesus Lourenço	Agrup Escolas St.ª Maria Feira	Porto	2855421 3ZZ4

**Vogais**

Nome	Escola	CC/BI	Distrito
Agostinho Silva Rocha	Agrup Rodrigues Freitas	3397051	Porto
Aida Maria Loureiro Santos	Sec Filipa Vilhena	10403276 6ZZ2	Porto
Alberto Delfim Fernandes Mesquita	Agrup Dr. João Araujo Correia	3968308 7ZZ3	Vila Real
Alvaro Alfredo Santos Costa	Agrup Morgado Mateus	9825064 7ZZ3	Vila Real
Americo Joaquim Ferraz Monteiro	Agrup Marco de Canaveses	7099218	Porto
Ana Adelaide Campos	Agrup Escolas Emidio Garcia	3293371	Bragança
Ana Fernanda Oliveira Costa	Agrup Escolas Dr. Manuel Gomes Almeida	5207972 4 ZY8	Aveiro
Ana Lúsa Correia Pereira Lourenço	Agrup Morgado Mateus	10557134 2ZZ6	Vila Real
Ana Paula Alves Costa	Sec Felgueiras	10124164 0ZZ2	Porto
Ana Paula Soares Silva	Agrup Escolas Leonardo Coimbra Filho	8496878	Porto
Anibal José Ribeiro Leal	Agrup da Lixa	5963198 8ZZ3	Porto
Antonio Carlos Igreja Sales	Sec Paredes	07815353 0ZZ1	Porto
Aurora Maria Ramos Ferreira Neves Correia	Agrup Manuel Gomes Almeida	6455561	Aveiro
Bernardino Gonçalves Oliveira	Escola Secundaria da Trofa	3749368	Porto
Delfina Santos Moreira Costa	Agrup Escolas D. Dinis	5943710	Porto
Diogo Fernandes Sousa Azevedo	Agrup Escolas Bernardino Machado	11032160 0ZZ0	Braga
Donzília Magalhães Branco Botelho	Agrup Escolas Cinfães	6395504 0ZY5	Viseu
Eliodora Amelia Martins Galega Moreiras	Agrup Escolas Mogadouro	3805238 5ZY8	Bragança
Esperança Barbedo Andrade Rodrigues	Agrup Escolas Cinfães	10640998 0ZY1	Porto
Fernando Joni Almeida Dias Ribeiro	Agrup Dr. João Araujo Correia	12513106 2ZZ1	Vila Real
Filomena Maria Alves Tavares	Agrup Escolas Diogo Cão	7850478 3ZZ2	Vila Real
Helder Fernando Pinto Teixeira	Agrup Escolas Alfena	10984830 6ZZ0	Porto
Helena Alexandra Vicente Nunes	Escola EB 2,3/S Prof António Natividade	10644087 0ZY5	Vila Real
Hilário Fernando Silva Matos	Agrup Escolas Padre Benjamim Salgado	11583886 4ZZ7	Braga
Humberto Jorge Anjos Salgado Melo	Agrup Dr. Julio Martins	108446145 9ZZ5	Vila Real
Idalina Maria Ribeiro Rodrigues	Agrup Marco de Canaveses	7044640 7ZZ6	Porto
Isabel Fernanda Dias Azevedo	Agrup Escolas Valbom	10149408 4ZZ7	Porto
Joaquim Fernando Fonseca Miranda	Agrup Vert Esc.s Sudeste Concelho Baião	07321267 9ZY8	Porto
Jorge Lopes Cordeiro	Agrup Escolas Emidio Garcia	8570355	Bragança
Jose Carlos Magalhães Pinheiro	Escola Secundaria da Trofa	3702334 9ZZ0	Porto
Jose Salvador Correia Pereira	Agrup Morgado Mateus	5940581 3ZZ7	Vila Real
Leonor Brito Xavier Santos	Agrup Escolas Perafita	5820863	Porto
Lucia Rosario Cerqueira Miranda	Agrup D. Manuel Faria e Sousa	7710532 0ZZ8	Porto
Luciana Deolinda Silva Teixeira	Agrup Lagares	11815124	Porto
Luis Carlos Silva Costa Marques	Agrup Dr. João Araujo Correia	3569346 0ZZ8	Vila Real

**Vogais**

Nome	Escola	CC/BI	Distrito
Luisa Marlene Costa Azevedo	Agrup Escolas Padre Benjamim Salgado	11701704 3ZZ7	Braga

Manuel Alves Silva	Agrup Escolas Sudeste Concelho Baião	3816639 9ZY2	Porto
Manuel Bernardo Mendes Coelho	Agrup Escolas Amarante	3597933 0ZZ8	Porto
Marco Alexandre Silva Soares Pina	Agrup Escolas Dr. João Araujo Correia	10376739 8ZZ7	Vila Real
Margarida Maria Dias Andrade Castro	Agrup Escolas Viso	5954542	Porto
Maria Adelaide F S Osorio Castro Taveira Lobo	Agrup Dr. Manuel Laranjeira	4913507 4ZZ4	Aveiro
Maria Adelaide Silva Pereira Pinho	Agrup Escolas Cinfães	5647901 8ZZ	Viseu
Maria Alcina Silva Machado	Escola Secundaria da Trofa	5907648 8ZZ6	Porto
Maria Alice Ferreira Afonso	Agrup Escolas Emidio Garcia	5910649 2ZZ2	Bragança
Maria Amelia Silva Magalhães Maia	Agrup Vertical Vallius	3455772	Porto
Maria Candida Alves Vaz Marques	Agrup D. Afonso III	3992400	Bragança
Maria Dulce Garcia Marcos	Agrup Fernão Magalhães	7780944	Vila Real
Maria Fatima Filomena Frias Oliveira	Agrup Fernando Pessoa	8650449 5ZZ6	Aveiro
Maria Fatima Soares Albergaria L Rodrigues	Agrup Escola Fontes Pereira Melo	5808975 6ZZ3	Porto
Maria Gloria Teixeira Afonso	Agrup Escolas Emidio Garcia	5719413 0ZZ5	Bragança
Maria Graça Cardoso Melo	Agrup Escolas General Serpa Pinto	5707582 4ZY9	Viseu
Maria Jose Leite Monteiro	Agrup Escolas Felgueiras	11407513 1ZZ6	Porto
Maria José Sousa Carneiro	Agrup Frazão	5990144 6ZZ5	Porto
Maria Leontina Vida Pereira	Agrup Escolas Dr. Manuel Gomes Almeida	9889656 3ZY4	Aveiro
Maria Lurdes Couto Mendes	Agrup Escolas Joaquim Araujo	10808418 3ZZ8	Porto
Maria Manuela Cardoso R Oliveira Pereira	Agrup Escolas Eugenio Andrade	6902487 1ZZ5	Porto
Maria Manuela Rocha Correia Gonçalves	Agrup Escolas Dr. João Araujo Correia	7413493 0ZZ8	Vila Real
Maria Natércia Macieirinha Custodio	Agrup Morgado Mateus	6985308 1 ZZ9	Vila Real
Maria Otilia Batista Santos Faria	Agrup Fernão Magalhães	3583893	Vila Real
Maria Rosario Almeida Pinto Mesquita Dias	Agrup Escolas Dr. João Araujo Correia	3996012 9ZZ7	Vila Real
Maria Teresa Moreira Castro Manau	Agrup Escolas Eugenio Andrade	7327046	Porto
Mario Jorge Gonçalves Rocha	Agrup D. Afonso III	8485694	Bragança
Paula Carina Carvalho Silva	Agrup Escolas Lagares	12512858 4ZZ9	Porto
Rosa Maria Pereira Ribeiro Oliveira	Agrup Escolas Eugenio Andrade	11573682 4ZZ4	Porto
Rosario Pinto Meneses Oliveira Gomes	Agrup Escolas Dr. Manuel Gomes Almeida	11430882 9ZY6	Aveiro
Rosemary Pinto Silva	Agrup Escolas Fernando Pessoa	12297117 5ZZ1	Aveiro
Sonia Manuela Branco Botelho	Agrup Escolas Cinfães	11305659 1ZZ6	Viseu
Sonia Maria Alves Almeida Barbosa	Agrup Escolas Eiriz	10411135 6ZZ8	Porto
Susana Maria Guedes Cardoso	Agrup Escolas Dr. João Araujo Correia	10070787 4ZZ6	Vila Real

**Vogais  
Suplentes**

Nome	Escola	CC/BI	Distrito
Alfredina Maria Martins Fernandes	Agrup Escolas Emidio Garcia	5990788 6ZZ6	Bragança
Ana Paula Vieira Fonseca	Agrup Escolas Cinfães	10426558 2ZZ1	Viseu
Anabela Alves Santos Coelho	Agrup Escolas do Pinheiro	8422930 6ZZ4	Porto
Candida Graça Pires Pereira	Agrup Escolas Emidio Garcia	3443848 3ZZ3	Bragança
Carmem Maria Silva Guedes	Centro Escolar Alameda	10569101 1ZZ2	Vila Real
Carminda Isabel Ribeira Soares Moreira	Agrup Escolas do Pinheiro	10352923 3ZZ5	Porto
Catarina Isabel Igreja Paixão	Centro Escolar Alagoas	12129881 7ZZ6	Vila Real
Elsa Maria Patarra Manso Urrice Domingues	Agrup Escolas Eugenio Andrade	9654354	Porto
Estela Marina Marques Sousa	Camara Espinho	9533644 3ZZ1	Aveiro
Fernando Barbedo Andrade	Agrup Escolas Cinfães	10913523 7ZZ9	Viseu
Francisco Jose Resende Silveira	Agrup Escolas Cinfães	7819632 9ZZ7	Viseu
Maria Adriana Varziel Cardoso	Agrup Escolas do Pinheiro	3583684 9ZZ0	Porto
Maria Amarilis Rocha Lopes	Agrup Escolas Paços Brandão	10831415 4ZZ1	Aveiro

Maria Amelia Santos Paz	Agrup D. Afonso III	3988180	Bragança
Maria Durvalina Duarte Henriques Santos	Camara Municipal Espinho	3875608 7ZY9	Aveiro
Maria Elisabete Pires Lousada	Agrup Escolas Emidio Garcia	9168823 0ZZ5	Bragança
Maria Fernanda Correia Ferreira	Agrup Escolas do Pinheiro	9420701 1ZZ5	Porto
Palmira Dias Costa Morgado	Agrup Escolas Dr. Manuel Gomes Almeida	5207396	Aveiro
Raul António Campos Leite Ribeiro	Agrup Escolas Aurelia Sousa	02717973 7 ZZ9	Porto

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **APIGRAF - Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformados do Papel**

Eleição, em 9 de julho de 2014, da Direção Executiva Nacional para mandato de três anos.

Presidente - Euro-Dois Artes Gráficas, L.<sup>da</sup>, representada por José Augusto Mano Constâncio.

Tesoureiro - Costa & Valério, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo José Duarte da Cruz.

Vogais - Bulhosas (Irmãos), SA, representada por Alberto António de Sousa Bulhosa.

U.V. Envernizamentos Ultravioleta, SA, representada por Armando dos Reis Roseiro.

Norprint - Artes Gráficas, SA, representada por José Manuel Lopes de Castro.

Seleprinter, Sociedade Gráfica, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Serras Leitão da Silva.

Firmo - Papéis e Papelarias, SA, representada por Rui Ferreira de Magalhães Santos Carvalho.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Pataca da Sorte - Bingos e Animação Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Constituição**

Estatutos aprovados em 14 de agosto de 2014.

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e in-



*tervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de garantir os direitos fundamentais dos cidadãos, assegurar o primado do Estado de Direito, estabelecer os princípios basilares da democracia, ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».*

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da empresa «Pataca da Sorte - Bingos e Animação Unipessoal, L.ª».

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento de votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores da empresa «Pataca da Sorte - Bingos e Animação Unipessoal, L.ª» é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da empresa «Pataca da Sorte - Bingos e Animação Unipessoal, L.ª», orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da sua unidade e a sua mobilização para a luta por uma sociedade mais justa.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- O plenário;
- A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c*) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c*) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da Repúbli-

ca, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ Único - As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a*) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c*) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e*) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g*) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h*) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a*) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b*) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c*) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liberdade e democracia e pela construção de uma sociedade mais justa.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer es-

critico da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimento ou de sector de exploração;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comis-

sões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo des-



pendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa,

os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na Avenida D. José I, Edifício Bingo, Reboleira-Sul 2720 Amadora.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por três (3) membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua

competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

#### SUBSECÇÃO V

##### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As Sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade;
- b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL);
- c) Comissão coordenadora da região do Porto;
- d) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS).

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da

cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entre-

gues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 100 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.



5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que la-

vra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo

menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 25 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 5 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Pataca da Sorte - Bingos e Animação Unipessoal, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 14 de agosto de 2014, para o mandato de três anos.

João Teixeira Pereira Guerreiro, cartão de cidadão n.º 6008306.

Rui Carlos Barracosa Cardoso, bilhete de identidade n.º 9584726.

Carlos Manuel Vinhais bilhete de identidade n.º 8404303.

Registado em 25 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 5 do livro n.º 2.

### **DSV - Solutions, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 30 de julho de 2014, para mandato de quatro anos.

Efetivos:	BI/CC
Hugo Paulo de Jesus Marques de Sousa	8254104

Ana Isabel Raimundo dos Santos Saldanha	9817205
Suplentes:	BI/CC
Paulo Alexandre Palmeiro Cordeiro	90000867
João Alberto Patrício Coelho	10457431

Registado em 18 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 5 do livro n.º 2.

### **CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25 de 8 de julho de 2014, eleita em 13 de maio de 2014, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Sara Teresa Pereira Amaro, substituída por:

João Castilho Silva Brás, bilhete de identidade 4717470.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Lustrarte - José Leonel J. Faria, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de agosto de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Lustrarte - José Leonel J. Faria, L.<sup>da</sup>:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, que o SITE-CSRA, no dia 20 de novembro de 2014, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Lustrarte - José Leonel J. Faria, L.<sup>da</sup>

Morada: Rua da Emba, 2430-108 Embra».

### Mitsubish Fuso Truck Europe, SA

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato das Industrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de agosto de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Mitsubish Fuso Truck Europe, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia 4 de novembro de 2014, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Mitsubishi Fuso Truck Europe, SA  
Zona Industrial - apartado 7 - 2206-906 Tramagal».

### Serviços Municipalizados de Sintra

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dos Serviços Municipalizados de Sintra, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 30 de julho de 2014.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 182.º do regulamento do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 28 de Outubro de 2014, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e artigos 180.º e seguintes do regulamento do mesmo diploma.

Nome da entidade empregadora pública: Serviços Municipalizados de Sintra

Morada: Av. Movimento das Forças Armadas, 16, 2714-503-Sintra».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### FLEXIPOL - Espumas Sintéticas, SA

Eleição em 8 de julho de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de maio de 2014.

Luís Filipe Duarte Silva  
Mauro André Rocha Gomes Carvalho

Registado em 19 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 84, a fl. 92 do livro n.º 1.

### MAXAMPOR, SA

Eleição em 15 de julho de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 18, de 15 de maio de 2014.

Efetivo:	BI/CC	Emissão
Filipe Piedade Canilhas	7893318	4/12/2003
Suplente:		
Carlos dos Santos Gravelho Domingues	06294501	

Registado em 19 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 86, a fl. 92 do livro n.º 1.

**PROPET - Comércio de Animais e Plantas, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Propet - Comércio de Animais e Plantas, L.<sup>da</sup>, realizada em 30 de julho de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014.

Efetivo:	BI
Mariana João Azevedo	12974271
Suplente:	BI
Mónica Helena Fraga Sousa Barbosa	10151993

Registado em 21 de agosto de 2014 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 88, a fl. 92 do livro n.º 1.

**SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA**

Eleição em 24 de julho de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 18, de 15 de maio de 2014.

Efetivos:	BI/CC
Arménio Miranda da Silva	3190059
João Pedro da Silva Magalhães	11940096
Fernando Ribeiro Pereira	10255268
Suplentes:	BI/CC
Carlos Alberto Fradique Marinho Alves	7035595

Dinis Cunha Fernandes	10104350
Helder Manuel Sá Pereira dos Santos	11414423

Registado em 19 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 85, a fl. 92 do livro n.º 1.

**Sidul Açúcares, Unipessoal, SA**

Eleição em 28 de julho de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19, de 22 de maio de 2014.

Efetivo:	
Paulo Jorge Osório Pinto Ferreira	n.º 363 Operador de embalagem
Ricardo Jorge Espírito Santo	n.º 340 Cozedor
Suplente:	
Hélder Machado Ribeiro	n.º 411 Afinador
Ivo Miguel Lopes Paulo	n.º 324 Cozedor

Registado em 21 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 87, a fl. 92 do livro n.º 1.