



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Fitagro Grupo, SL - Autorização de laboração contínua 226

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - Revisão global 227

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 Sindical Autónoma de Polícia - ASAPOL - Alteração 255

II – Direção:

- Associação Sindical Autónoma de Polícia - ASAPOL - Direção 264

- Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - Direção 264

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil - Direção 264

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional - STEMPFOR - Direção 265

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC - Alteração 265

- AJEVST - Associação dos Jovens Empresários do Vale do Sousa e Tâmega - Cancelamento 273

II – Direção:

- Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Direção 273

- ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios - Substituição 273

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- FEHST Componentes, L.^{da} - Alteração 274

- Sindicato dos Bancários do Norte - Alteração 274

II – Eleições:

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Eleição 284

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

| | |
|---|-----|
| - Câmara Municipal de Gondomar - Convocatória | 285 |
| - Câmara Municipal de Paços de Ferreira - Convocatória | 285 |
| - Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Convocatória | 285 |
| - Câmara Municipal de Paredes - Convocatória | 285 |
| - Câmara Municipal de Lousada - Convocatória | 286 |
| - Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Convocatória | 286 |
| - Câmara Municipal do Porto - Convocatória | 286 |
| - Câmara Municipal de Amarante - Convocatória | 286 |
| - Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória | 287 |
| - Câmara Municipal da Maia - Convocatória | 287 |
| - Câmara Municipal de Penafiel - Convocatória | 287 |
| - Câmara Municipal de Baião - Convocatória | 287 |
| - Borgstena Textile Portugal - Convocatória | 288 |

II – Eleição de representantes:

| | |
|---|-----|
| - Bollinghaus Steel, SA - Eleição | 288 |
|---|-----|

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

| | |
|--|-----|
| Catálogo Nacional de Qualificações | 289 |
| 1. Integração de novas qualificações | 290 |

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@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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

Fitagro Grupo, SL - Autorização de laboração contínua

A empresa «Fitagro Grupo, SL», NIF 980282063, com sede na Herdade do Sobrado, Estrada dos Gasparões, Km 6.7, em Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre Outubro 2014 e Fevereiro 2015.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de carácter sazonal e porque para obtenção de padrões de qualidade pretendidos para o produto final haver necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria prima, a qual se encontra sujeita a diversos condicionantes, designadamente os climáticos. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em azeite, processo que pressupõe aumentar ao máximo o rendimento/eficiência da estrutura que suporta a atividade, obviando, assim, a elevadas perdas a nível económico. Por conseguinte, trata-se de situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de

laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do número 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Fitagro Grupo, SL» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade do Sobrado, Estrada dos Gasparões, Km 6.7, em Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre Outubro 2014 e Fevereiro 2015.

14 de Janeiro de 2015 - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - Revisão global

Revisão global do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de março de 2007, com as revisões parciais (alterações salariais e outras) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 15 de março de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009 e *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30, de 15 de agosto de 2011.

O presente contrato entra em vigor 5 dias após publicação e substitui imediatamente todos os outros existentes entre as partes.

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores docentes sindicalizados ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, abrangendo 480 (quatrocentos e oitenta) empregadores e 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores docentes, bem como os trabalhadores docentes que a ela adiram.

2- Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre educação, ensino e formação coletivo a mais de cinco crianças.

3- As disposições do presente contrato coletivo de trabalho consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos

os sexos.

4- Enquanto não forem regulamentados os custos de adesão individual ou publicada portaria de extensão, a adesão à presente convenção é livre.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até 31 de agosto, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, nos termos da lei, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que esta convenção representa, no seu todo, um tratamento globalmente mais favorável, a presente convenção revoga integralmente a convenção anterior.

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

f) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;

e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea i) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respetivo curso;

f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

g) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não

negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;

j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

m) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

n) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos

1- São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de direção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

c) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

d) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

f) Não lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento, salvo autorização expressa da direção pedagógica.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador pre-

juízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

h) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

n) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 8.º

Formação profissional

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

Artigo 9.º

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Artigo 10.º

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais

é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço.

2- Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais do que um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respetivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

3- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

4- Sempre que for aplicado o regulamento de avaliação de desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

5- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

7- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

8- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de perda de dias de férias, de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após a entrada em vigor do presente contrato, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada ao presente contrato.

12- A carreira docente tem um condicionamento na passagem, do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

Artigo 11.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou equiparado que, de acordo com a legislação em vigor, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, exceto se a entidade patronal entender o contrário.

3- Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço e os docentes legalmente dispensados da profissionalização serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

4- Os docentes que, nos termos dos números anteriores, forem reclassificados, são enquadrados na carreira para que transitam no nível com salário imediatamente superior ao que auferiam, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 12.º

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação, durante um ano consecutivo, de um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

Artigo 13.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público

Artigo 14.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalha-

dores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 15.º

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 16.º

Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 17.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, pode a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 18.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 19.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 ho-

ras semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos períodos normais definidos no artigo 20.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina ou diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número 2 do artigo 24.º

6- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 20.º

Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

- a) Educador de infância e professor do 1.º CEB - vinte e cinco horas de trabalho letivo;
- b) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário - vinte e duas horas de trabalho letivo;
- c) Outros trabalhadores com funções docentes - vinte e cinco horas de trabalho letivo.

2- Os horários letivos dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- Se, por força da organização flexível do currículo e da unidade de tempo letivo adotada, a componente letiva semanal do docente referida na alínea b) do número 1 for superior a 1100 minutos, a diferença, até ao limite dos 1320 minutos (22 horas de trabalho letivo semanal), será deduzida à componente não letiva de estabelecimento, por conta dos intervalos entre aulas.

4- Por acordo das partes, o período normal de trabalho letivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho letivo semanal.

5- Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário letivo superior a trinta e três horas, ainda que lecionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor, consti-

tui justa causa de rescisão do contrato.

7- No caso dos docentes que lecionam em cursos profissionais, a componente letiva do período normal de trabalho prevista no número 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas letivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva acordada.

8- Caso o estabelecimento de ensino não efetue a dedução prevista no número 3, esse tempo será pago nos termos do disposto no artigo 44.º

9- Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de diretores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respetivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho letivo semanal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no número 1.

Artigo 21.º

Organização da componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

- a) Preparação de aulas;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

- a) Atividades de articulação curricular entre docentes;
- b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens;
- c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente, por período nunca superior a três dias seguidos;
- d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- e) Reuniões com encarregados de educação;
- f) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;
- g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;
- h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;
- i) Serviço de exames.

5- O trabalho de estabelecimento é prestado neste, sempre que existam condições físicas adequadas.

6- A organização e estruturação da componente não letiva,

salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 50 % da componente não letiva.

8- No caso da componente letiva, por acordo das partes, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva de trabalho individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de trabalho de estabelecimento.

Artigo 22.º

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

Artigo 23.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 31.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 24.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- Uma vez atribuído, o horário letivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação e Ciência poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço letivo do docente.

2- Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades a acordar com a direção do estabelecimento.

3- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a lecionar.

4- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5- Para os trabalhadores dos serviços gerais adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 25.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

Artigo 26.º

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco horas semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 27.º

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 28.º

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos habituais.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 29.º

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

Artigo 30.º

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

Artigo 31.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois

dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 32.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

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.

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

4- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

6- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas estabelecidas por lei.

Artigo 33.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 34.º

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou

acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho.

Artigo 35.º

Férias e impedimentos prolongados

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 36.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 37.º

Encerramento para férias

1- A entidade patronal pode encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, quer por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 31 de agosto, quer por período inferior a 15 dias consecutivos nos restantes períodos de interrupção das atividades letivas.

2- A entidade patronal pode ainda encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Artigo 38.º

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do

contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

7- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

8- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 39.º

Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 41.º

4- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tem-

pos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 40.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 41.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 42.º

Retribuições mínimas

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3- A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas letivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respetiva tabela.

4- Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número 1 do artigo 20.º for superior a 22 horas, a retribuição mínima é calculada multiplicando o valor hora semanal constante da respetiva tabela e nível pelo número de

horas letivas atribuídas ao docente.

5- Os limites mínimos constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excepcional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica.

6- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) o número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos, nos ensinos pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico, ou inferior a 20 alunos nos segundo e terceiro ciclos do ensino básico e ensino secundário;

c) pratiquem anuidades que impliquem um valor/turma inferior ao valor/turma previsto no contrato de associação.

Artigo 43.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 x retribuição mensal) / (52 x período normal de trabalho semanal)

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = Rh x (período normal de trabalho semanal / 5)

Artigo 44.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, nos termos do código do trabalho.

Artigo 45.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

Artigo 46.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pe-

los estabelecimentos de ensino.

Artigo 47.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,33 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 48.º

Retribuição das férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 49.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 50.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 51.º

Regime de pensionato

1- Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-

internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) 162,74 €, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a 1071,20 €;

b) 98,88 €, para os restantes trabalhadores docentes.

2- Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3- Para efeitos do presente artigo, consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da lecionação têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da lecionação têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 52.º

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 53.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo;

e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 54.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação concedida pelo Ministério da Educação e Ciência para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 55.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 56.º

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 57.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 58.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 59.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 60.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 61.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 62.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 62.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 63.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação

de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 64.º

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 65.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 66.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 67.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 68.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emer-

gência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 71.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhado-

res docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 72.º

Disposições transitórias

1- Sem prejuízo do disposto no número 5, no ano lectivo 2014/2015, não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e dos requisitos aplicáveis para progressão na carreira, o tempo de serviço decorrido entre 1 de setembro de 2013 e 31 de agosto de 2015 releva para efeitos de reclassificação e progressão na nova carreira, que terá como estrutura a da tabela A agora aprovada, a terem lugar em 1 de setembro de 2015, para os docentes que estiverem abrangidos pelo presente contrato na data da sua entrada em vigor.

3- Os estabelecimentos de ensino que utilizem o mecanismo previsto nos números 5 e 6 do artigo 42.º, deverão, no prazo de 30 dias a contar da data de aplicação, comunicar tal facto e as condições de aplicação do mesmo às partes outorgantes do presente contrato para que estas possam avaliar anualmente os efeitos deste mecanismo.

4- Os docentes que estiverem abrangidos pelo presente contrato na data da sua entrada em vigor, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12 do artigo 10.º, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € (cinquenta euros mensais), a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2, e apenas até progredirem para o nível seguinte, vencendo-se o primeiro acréscimo no momento em que o constrangimento produz efeitos para o trabalhador.

5- No dia um do mês seguinte à entrada em vigor do presente contrato, os docentes que progrediram a 1 de setembro de 2014 são repositicionados na categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

6- No caso dos docentes repositicionados nos termos do número anterior, quando, por aplicação do presente contrato, reunirem condições para progredir para categoria e nível superior, esta progressão não produz efeitos no mês de setembro mas no mês de fevereiro seguinte.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- o valor da média é arredondado à unidade;

– ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento

ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo re-

correr a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

| | |
|--------------------|---|
| 1 - Inadequado | Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento. |
| 2 - Pouco adequado | Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento. |
| 3 - Adequado | Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares. |
| 4 - Muito adequado | Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários. |
| 5 - Excelente | Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as. |

B - Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para lecionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Conhecimentos científicos e didáticos
- 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos
- 3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)
- 4- Identificação e vivência do projeto educativo
- 5- Comunicação
- 6- Planeamento
- 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos
- 8- Avaliação

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Relação com os alunos e encarregados de educação
- 2- Envolvimento com a comunidade educativa

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Liderança
- 2- Motivação
- 3- Delegação
- 4- Planeamento e controlo
- 5- Estratégia
- 6- Gestão da inovação

| Grelhas de avaliação de desempenho | | |
|------------------------------------|---|--|
| Domínio | Ordens de competências | Indicadores |
| Competências para lecionar | 1- Conhecimentos científicos e didáticos | 1- Evidencia o conhecimento das matérias. 2- Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3- Apresenta informação (científica) precisa e atualizada. 4- Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno. 5- Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação. |
| | 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos | 1- Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2- Motiva os alunos para a melhoria. 3- Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4- Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5- Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo. 6- Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação. |

| | | |
|--|---|--|
| | 3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação) | 1- Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2- Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3- Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4- Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5- Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos. |
| | 4- Identificação e vivência do projeto educativo | 1- Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada. 2- Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola. |
| | 5- Comunicação | 1- Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2- Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3- Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4- Promove competências eficazes de comunicação. |
| | 6- Planeamento | 1- Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|
| | | <p>2- Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos.</p> <p>3- Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo.</p> <p>4- Planifica adequadamente os temas das aulas.</p> <p>5- Planifica adequadamente as aulas.</p> <p>6- Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos.</p> <p>7- Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.</p> | | | <p>3- Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo.</p> <p>4- Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação.</p> <p>5- Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno.</p> <p>6- Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas.</p> <p>7- Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.</p> |
| | 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos | <p>1- Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.</p> <p>2- Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos.</p> <p>3- Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais.</p> <p>4- Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação.</p> <p>5- Participa em ações de formação propostas pela escola.</p> | | | <p>1- Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas.</p> <p>2- Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.</p> <p>3- Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.).</p> <p>4- Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.</p> <p>5- Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.</p> |
| | 8- Avaliação | <p>1- Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem.</p> <p>2- Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente.</p> | | | <p>1- Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.</p> <p>2- Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas.</p> |
| | | | Competências profissionais e de conduta | 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas | |
| | | | Competências sociais e de relacionamento | 1- Relação com os alunos e encarregados de educação | |

| | |
|--|--|
| | <p>3- Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.</p> <p>4- Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos.</p> <p>5- Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos.</p> <p>6- Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes.</p> <p>7- Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação.</p> <p>8- Promove um ambiente disciplinado.</p> <p>9- Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos.</p> <p>10- Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.</p> |
| 2- Envolvimento com a comunidade educativa | <p>1- Demonstra estar integrado na comunidade educativa.</p> <p>2- Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa).</p> <p>3- Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado.</p> |

| | | |
|--|--------------|--|
| | | 4- Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola. |
| Competências de gestão - Nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo I | 1- Liderança | <p>1- Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores.</p> <p>2- Favorece a autonomia progressiva do colaborador.</p> <p>3- Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão.</p> <p>4- É um exemplo de comportamento profissional para a equipa.</p> <p>5- No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.</p> |
| | 2- Motivação | <p>1- Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita.</p> <p>2- Elogia com clareza e de modo proporcionado.</p> <p>3- Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.</p> |
| | 3- Delegação | <p>1- Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado.</p> <p>2- Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores.</p> <p>3- Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final.</p> |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | | <p>4- Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas.</p> <p>5- Controla em grau adequado.</p> |
| 4- Planeamento e controlo | | <p>1- Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais.</p> <p>2- Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave.</p> |
| 5- Estratégia | | <p>1- Formula uma visão estratégica positiva e motivante.</p> <p>2- Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão.</p> <p>3- Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão.</p> <p>4- O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão.</p> <p>5- A sua ação é um exemplo de coerência com a visão.</p> <p>6- Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.</p> |
| 7- Reconhecimento | | <p>1- Reconhece boas práticas.</p> <p>2- Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).</p> |
| 8- Gestão da inovação | | <p>1- Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação.</p> <p>2- Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação.</p> <p>3- Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação.</p> |

| | | |
|--|--------------|--|
| | | <p>4- Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.</p> |
| | 9- Avaliação | <p>1- Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados.</p> <p>2- Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação.</p> <p>3- Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão.</p> |

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

A - Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação - É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar, que elabora planos de atividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colabora com estes no exercício da sua atividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial - É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou noturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de atividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância - É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de atividades ocupacionais de reabilitação - É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as atividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito - É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afetem o indivíduo; investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspetos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicobiologia, psicopedagógica, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta - É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, atuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspetiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, eletroterapia e hidroterapia. Desenvolve ações e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala - É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, atuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de fatores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional - É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido

que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em atividades selecionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual selecionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e atividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Seleciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

Assistente social - É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projetos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua atividade específica, tendo em vista os objetivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional - É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e/ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I- *Monitor/formador auxiliar* - É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e 3 anos de experiência profissional que colabora com o monitor principal ou especialista nas ações de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II- *Monitor/formador principal* - É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e 5 anos de experiência profissional comprovada na respetiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das ações de formação.

III- *Monitor/formador especialista* - É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico-profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de atividades de tempos livres - É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma ação educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório - É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

ANEXO III

Tabelas salariais 2014

| Categoria A - Professores licenciados e profissionalizados | | | |
|--|-------|-------------|--------------------|
| Anos completos de serviço | Nível | Retribuição | Valor hora semanal |
| 0 anos | A8 | 1125,00 € | 51,14 € |
| 1 ano | | | |
| 2 anos | | | |
| 3 anos | | | |
| 4 anos | | | |
| 5 anos | A7 | 1395,00 € | 63,41 € |
| 6 anos | | | |
| 7 anos | | | |
| 8 anos | | | |
| 9 anos | | | |
| 10 anos | A6 | 1510,00 € | 68,64 € |
| 11 anos | | | |
| 12 anos | | | |
| 13 anos | | | |
| 14 anos | | | |
| 15 anos | A5 | 1750,00 € | 79,55 € |
| 16 anos | | | |
| 17 anos | | | |
| 18 anos | | | |
| 19 anos | | | |
| 20 anos | A4 | 1950,00 € | 88,64 € |
| 21 anos | | | |
| 22 anos | | | |
| 23 anos | | | |
| 24 anos | | | |
| 25 anos | | | |

| | | | |
|---------|----|-----------|----------|
| 26 anos | A3 | 2100,00 € | 95,45 € |
| 27 anos | | | |
| 28 anos | | | |
| 29 anos | | | |
| 30 anos | | | |
| 31 anos | | | |
| 32 anos | A2 | 2405,00 € | 109,32 € |
| 33 anos | | | |
| 34 anos | | | |
| 35 anos | | | |
| 36 anos | | | |
| 37 anos | A1 | 3050,00 € | 138,64 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria B - Professores com bacharelato e profissionalizados | | | |
|--|-------|-------------|--------------------|
| Anos completos de serviço | Nível | Retribuição | Valor hora semanal |
| 0 anos | B8 | 1104,00 € | 50,18 € |
| 1 ano | | | |
| 2 anos | | | |
| 3 anos | | | |
| 4 anos | | | |
| 5 anos | B7 | 1367,29 € | 62,15 € |
| 6 anos | | | |
| 7 anos | | | |
| 8 anos | | | |
| 9 anos | | | |
| 10 anos | B6 | 1481,82 € | 67,36 € |
| 11 anos | | | |
| 12 anos | | | |
| 13 anos | | | |
| 14 anos | | | |
| 15 anos | B5 | 1718,46 € | 78,11 € |
| 16 anos | | | |
| 17 anos | | | |

| | | | |
|---------|----|-----------|----------|
| 18 anos | B4 | 1867,69 € | 84,90 € |
| 19 anos | | | |
| 20 anos | | | |
| 21 anos | | | |
| 22 anos | | | |
| 23 anos | B3 | 2054,41 € | 93,38 € |
| 24 anos | | | |
| 25 anos | | | |
| 26 anos | | | |
| 27 anos | | | |
| 28 anos | B2 | 2307,02 € | 104,86 € |
| 29 anos | | | |
| 30 anos | | | |
| 31 anos | | | |
| 32 anos | B1 | 2506,64 € | 113,94 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria C - Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário | | | |
|---|---|-------------|--------------------|
| Nível | Categoria | Retribuição | Valor hora semanal |
| C13 | Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário. | 771,80 € | 35,08 € |
| C12 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior. | 825,28 € | 37,51 € |
| C11 | Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço. | 847,65 € | 38,53 € |

| | | | |
|------|---|-----------|---------|
| C10 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior. Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço. | 964,01 € | 43,82 € |
| C9 | Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço. | 1087,22 € | 49,42 € |
| C8.2 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço. | 838,92 € | 38,13 € |
| C8.1 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço. | 1001,44 € | 45,52 € |
| C8 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço. Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço. | 1143,67 € | 51,99 € |
| C7 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. | 1161,55 € | 52,80 € |
| C6 | Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço. | 1200,65 € | 54,57 € |

| | | | |
|----|---|-----------|---------|
| C5 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço. | 1214,76 € | 55,22 € |
| C4 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. | 1355,90 € | 61,63 € |
| C3 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço. | 1395,52 € | 63,43 € |
| C2 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço. | 1487,21 € | 67,60 € |
| C1 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço. | 1741,77 € | 79,17 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria D - Educador de infância e professor 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura | | |
|---|-------|-------------|
| Anos completos de serviço | Nível | Retribuição |
| 0 anos | D9 | 1104,00 € |
| 1 ano | | |
| 2 anos | | |
| 3 anos | | |
| 4 anos | D8 | 1286,95 € |
| 5 anos | | |
| 6 anos | | |
| 7 anos | | |
| 8 anos | D7 | 1429,70 € |
| 9 anos | | |
| 10 anos | | |
| 11 anos | | |

| | | |
|---------|----|-----------|
| 12 anos | D6 | 1600,12 € |
| 13 anos | | |
| 14 anos | | |
| 15 anos | | |
| 16 anos | D5 | 1740,15 € |
| 17 anos | | |
| 18 anos | | |
| 19 anos | | |
| 20 anos | D4 | 1792,79 € |
| 21 anos | | |
| 22 anos | | |
| 23 anos | | |
| 24 anos | D3 | 2054,42 € |
| 25 anos | | |
| 26 anos | | |
| 27 anos | | |
| 28 anos | D2 | 2402,16 € |
| 29 anos | | |
| 30 anos | | |
| 31 anos | | |
| 32 anos | D1 | 3048,93 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria E - Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional | | |
|---|-------|-------------|
| Anos completos de serviço | Nível | Retribuição |
| 0 anos | E9 | 1084,00 € |
| 1 ano | | |
| 2 anos | | |
| 3 anos | | |
| 4 anos | E8 | 1094,00 € |
| 5 anos | | |
| 6 anos | | |
| 7 anos | | |
| 8 anos | E7 | 1104,05 € |
| 9 anos | | |
| 10 anos | | |
| 11 anos | | |

| | | |
|---------|----|-----------|
| 12 anos | E6 | 1353,18 € |
| 13 anos | | |
| 14 anos | | |
| 15 anos | | |
| 16 anos | E5 | 1456,83 € |
| 17 anos | | |
| 18 anos | | |
| 19 anos | | |
| 20 anos | E4 | 1613,70 € |
| 21 anos | | |
| 22 anos | | |
| 23 anos | | |
| 24 anos | E3 | 1773,82 € |
| 25 anos | | |
| 26 anos | | |
| 27 anos | | |
| 28 anos | E2 | 1895,20 € |
| 29 anos | | |
| 30 anos | | |
| 31 anos | | |
| 32 anos | E1 | 2507,67 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria F - Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico | | |
|---|--|-------------|
| Nível | Categoria | Retribuição |
| F10 | Educador de infância sem curso com diploma. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma. Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais. Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico. Educador de infância autorizado. | 634,54 € |
| F9 | Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar. | 697,47 € |
| F8 | Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço. | 722,98 € |

| | | |
|----|--|-----------|
| F7 | Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço. Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço. | 767,52 € |
| F6 | Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço. Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço. | 869,55 € |
| F5 | Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço. Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço. | 962,91 € |
| F4 | Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço. Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço. | 1085,60 € |
| F3 | Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço. | 1142,57 € |
| F2 | Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço. | 1156,69 € |

| | | |
|----|--|-----------|
| F1 | Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço. Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem mestrado com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço. | 1214,24 € |
|----|--|-----------|

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria G - Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização | | | |
|--|---|-------------|--------------------|
| Nível | Categoria | Retribuição | Valor hora semanal |
| G8 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço. | 845,63 € | 38,44 € |
| G7 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço. | 1013,52 € | 46,07 € |
| G6 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço. | 1183,47 € | 53,79 € |
| G5 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço. | 1354,22 € | 61,56 € |
| G4 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço. Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço. | 1458,46 € | 66,29 € |

| | | | |
|----|--|-----------|---------|
| G3 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço. Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço. | 1857,92 € | 84,45 € |
| G2 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço. Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço. | 1869,89 € | 85,00 € |
| G1 | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço. Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço. | 1972,45 € | 89,66 € |

Notas:

1- Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que lecionem.

2- Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria H - Professor de estabelecimento de ensino e línguas | | | |
|--|---|-------------|--------------------|
| Nível | Categoria | Retribuição | Valor hora semanal |
| H10 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior. | 831,21 € | 37,78 € |
| H9 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. | 969,23 € | 44,06 € |
| H8.3 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço. | 843,57 € | 38,34 € |
| H8.2 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço. | 1007,34 € | 45,79 € |

| | | | |
|------|--|-----------|---------|
| H8.1 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço. | 1149,63 € | 52,26 € |
| H8.0 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço. | 1168,60 € | 53,12 € |
| H7 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. | 1161,55 € | 52,80 € |
| H6 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço. | 1200,65 € | 54,57 € |
| H5 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço. | 1214,76 € | 55,22 € |
| H4 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço. | 1232,69 € | 56,03 € |
| H3 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço. | 1395,52 € | 63,43 € |
| H2 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço. | 1431,33 € | 65,06 € |
| H1 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço. | 1476,91 € | 67,13 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria I - Professor de cursos extracurriculares | | | |
|---|---|-------------|--------------------|
| Nível | Categoria | Retribuição | Valor hora semanal |
| I5 | Professor de cursos extracurriculares. | 826,90 € | 37,59 € |
| I4 | Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço. | 964,01 € | 43,82 € |
| I3 | Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço. | 1162,64 € | 52,85 € |
| I2 | Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço. | 1200,65 € | 54,57 € |
| I1 | Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço. | 1232,69 € | 56,03 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria J - Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física | | | |
|--|---|-------------|--------------------|
| Nível | Categoria | Retribuição | Valor hora semanal |
| J5 | Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física. | 771,80 € | 35,08 € |
| J4 | Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço. | 1214,76 € | 55,22 € |
| J3 | Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço. | 1395,52 € | 63,43 € |
| J2 | Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço. | 1486,16 € | 67,55 € |
| J1 | Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço. | 1588,72 € | 72,21 € |

Nota:

Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

| Categoria K - Professores de escolas de ensino especializado artístico | | | |
|--|---|-------------|--------------------|
| Nível | Categoria | Retribuição | Valor hora semanal |
| K12 | Restantes professores. | 768,04 € | 34,91 € |
| K11 | Professor com habilitação própria sem grau superior. | 821,25 € | 37,33 € |
| K10 | Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço. | 843,52 € | 38,34 € |
| K9 | Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço. | 964,01 € | 43,82 € |
| K8 | Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço. | 1087,22 € | 49,42 € |
| K7 | Professor com habilitação própria de grau superior. Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço. | 1143,67 € | 51,99 € |
| K6 | Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. | 1161,55 € | 52,80 € |
| K5 | Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço. | 1200,65 € | 54,57 € |
| K4 | Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço. | 1214,76 € | 55,22 € |
| K3 | Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço. Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço. | 1395,52 € | 63,43 € |

| | | | |
|----|--|-----------|---------|
| K2 | Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço. | 1489,92 € | 67,72 € |
| K1 | Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço. | 1637,59 € | 74,44 € |

Notas:

1- Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A. E os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

2- Por força do artigo 72.º/1 do presente CCT, em 1 de setembro de 2014 não há lugar a aumentos salariais nem progressões ou reclassificações nas carreiras do pessoal docente, mantendo estes a remuneração, categoria e nível em que foram classificados em setembro de 2013.

Declaração

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades abrange 480 empregadores e 2500 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 6 de janeiro de 2015.

Pela AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

António José Sarmento, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SPLIU - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades:

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 16 de janeiro de 2015, a fl. 166 do livro n.º 11, com o n.º 2/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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 Sindical Autónoma de Polícia - ASAPOL - Alteração

Alteração aprovada em 20 de dezembro do ano de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, princípios e objectivos

Artigo 1.º

Denominação e sede

1- A Associação Sindical Autónoma de Polícia, abreviada nestes estatutos pela sigla ASAPOL, rege-se pela lei e pelos estatutos e tem a sua sede temporária em S. Domingos de Rana, concelho de Cascais.

2- A sede da ASAPOL poderá ser alterada por mera deliberação da direcção, para o concelho de Lisboa.

Artigo 2.º

Natureza

1- A ASAPOL é uma associação sindical, que representa os profissionais da carreira de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública, de âmbito nacional, e sem fins lucrativos,

constituindo-se por tempo indeterminado.

2- Por deliberação da assembleia-geral, após proposta da direcção nacional, poderão ser criadas delegações, secções sindicais, regionais ou outras formas de representação necessárias à prossecução das suas finalidades.

Artigo 3.º

Princípios

1- A ASAPOL orienta a sua acção pelos princípios da igualdade, liberdade e solidariedade democrática, na defesa dos direitos e deveres dos seus associados, no respeito pelos princípios e garantias fundamentais da Constituição da República Portuguesa.

2- A ASAPOL pretende ser um parceiro social com a direcção nacional da PSP em especial e Ministério da Administração Interna em particular, bem como outras entidades no geral, zelando sempre pelos interesses dos seus associados.

3- A ASAPOL reger-se-á pela independência em relação a partidos ou qualquer outra forma de organização que possa pôr em causa os objectivos preconizados nestes estatutos.

Artigo 4.º

Objectivos

1- A associação tem como objectivo:

- a) Defender o prestígio e prosperidade da associação;
- b) Promover a formação dos seus associados e contribuir

para a sua realização profissional, social e cultural;

c) Promover acções de sensibilização junto dos seus associados com vista à defesa dos seus interesses;

d) Realizar e promover iniciativas culturais, recreativas, de investigação e formação profissional;

e) Analisar, debater e propor assuntos relacionados com o exercício da actividade policial;

f) Contribuir para o desenvolvimento dos serviços da PSP.

2- Para o efeito, podem ser organizados colóquios, seminários, palestras ou cursos de formação que concorram para a sua efectivação.

Artigo 5.º

Competência

A associação tem competência para:

a) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, que prossigam objectivos análogos, para a realização dos seus fins sociais ou estatutários;

b) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos seus associados;

c) Zelar, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das normas e regulamentos internos da PSP em particular e da aplicação da demais legislação no geral;

d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares;

e) Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem;

f) Emitir cartão identificativo da qualidade de sócio;

g) Celebrar acordos de interesse para os sócios com entidades públicas ou privadas, no âmbito social através da criação de parcerias para cantinas sociais ou outro tipo de equipamentos sociais que promovam a melhoria da qualidade de vida dos seus associados;

h) Incentivar a formação profissional, cultural e social, através da realização de actividades formativas.

CAPÍTULO II

Associados efectivos

Artigo 6.º

Associados efectivos

1- São associados efectivos os elementos da Polícia de Segurança Pública que se encontrem em serviço efectivo ou na situação de pré-aposentação e que solicitem à direcção a sua inscrição.

2- A admissão do associado requer a apreciação e decisão da direcção no prazo de 30 dias.

3- Da decisão negativa da direcção cabe recurso por escrito à assembleia-geral.

4- A admissão de novos sócios é da competência da direcção da associação, a qual tem 30 dias úteis para se pronunciar sobre as propostas de adesão de novos sócios.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Artigo 7.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de se organizarem em tendências e elaborarem listas para candidatura aos órgãos sociais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva da assembleia-geral.

3- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizada na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinada aos princípios democráticos e dos estatutos da ASAPOL.

4- Os associados que pretendam exercer o direito de tendência, deverão reunir, pelo menos, sete associados e eleger um de entre eles que os represente perante os órgãos sociais.

5- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação ao presidente da mesa da assembleia-geral, assinada pelos membros que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

6- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia-geral.

7- Para efeitos do número anterior o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

8- Do mesmo modo, os associados que integrem os órgãos estatutários da ASAPOL não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

9- Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

10- As tendências, como expressão do pluralismo sindical devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

11- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários da ASAPOL;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária da ASAPOL;

d) Evitar praticar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir a ASAPOL.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Participar em toda a actividade da associação, de acordo com os presentes estatutos;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da associação, nas condições previstas por estes estatutos;

c) Beneficiar dos serviços prestados pela associação e por quaisquer instituições dele dependentes e ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe, nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário e tudo que se relacione com a sua actividade profissional;

e) Beneficiar de todas as acções desenvolvidas pela associação no âmbito sindical, social, cultural, desportivo e recreativo;

f) Serem informados regularmente das actividades desenvolvidas pela associação;

g) Beneficiar de compensação por salários perdidos relativamente a actividades sindicais, nas condições previstas nestes estatutos.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Participar nas actividades da associação e manter-se delas informadas e desempenhar os cargos para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos da associação;

d) Fortalecer a acção sindical e a organização nos locais de trabalho;

e) Dinamizar, no local de trabalho, a acção sindical, em defesa dos princípios e objectivos da associação;

f) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;

h) Divulgar toda a informação emitida pela associação;

i) Pagar, mensal ou trimestralmente, a quota da associação, para os associados na situação de pré-aposentação;

j) Adquirir o cartão de identificação de sócio;

l) Comunicar à associação, no prazo de 15 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma e outras;

m) Devolver à associação o cartão de sócio quando desvinculado.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 10.º

Exercício do poder disciplinar

1- O regime disciplinar deve assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado;

2- O poder disciplinar será exercido pela direcção da ASAPOL, cabendo recurso para a assembleia-geral.

Artigo 11.º

Medidas disciplinares

As medidas disciplinares aplicadas serão, consoante a gravidade da falta:

a) Repreensões escritas aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º;

b) Repreensão registada, no caso de reincidência;

c) Suspensão dos direitos, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção das nos termos prevista na alínea b);

d) Expulsão dos sócios que, comprovadamente tenham praticado casos de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 12.º

Processo disciplinar

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

2- Para a instauração do processo é entregue ao acusado uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação, para cuja defesa o mesmo tem sempre o prazo de 30 dias.

3- A entrega da nota de culpa e da sua resposta é feita mediante recibo assinado ou em carta registada com aviso de recepção.

4- A falta injustificada de resposta no prazo indicado faz pressupor, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo, bem como a desistência do seu direito a recurso.

5- O associado pode requerer todas as diligências necessárias para averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

6- Ao associado, exceptuando o previsto no número 4, cabe sempre direito de recurso para a assembleia-geral, com efeito suspensivo da pena que lhe tiver sido aplicada.

Artigo 13.º

Demissão

Perdem a qualidade de sócios os que:

a) Peçam a sua demissão por escrito;

b) Sejam expulsos da associação;

c) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes caso:

d) Quando se encontrem numa situação de suspensão por motivos disciplinares;

e) Outras razões devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO V

Eleições órgãos dirigentes

Artigo 14.º

Eleições

1- A assembleia-geral elege, por voto secreto, e para man-

datos de três anos, os seguintes órgãos:

- a) Mesa da assembleia-geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

2- As listas de candidatos aos órgãos deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia-geral até 30 dias antes do acto eleitoral.

3- As listas são subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação, e por um mínimo de 15 outros associados efectivos.

4- Se não surgir qualquer lista nos termos do número 3 do presente artigo, caberá à mesa da assembleia-geral em exercício, da forma que melhor entender, providenciar em tempo útil pela formação de, pelo menos, uma lista dos órgãos a apresentar a sufrágio.

5- Nenhum associado poderá candidatar-se, simultaneamente, para mais de um cargo, nem integrar mais de uma lista.

6- As eleições para os órgãos nacionais poderão ser efectuadas por correspondência, devendo ser aprovado o respectivo regulamento.

7- Após a contagem dos votos recebidos nas urnas, considera-se automaticamente eleita a lista que obtiver maior número de votos válidos.

CAPÍTULO VI

Órgãos dirigentes

Artigo 15.º

Órgãos dirigentes da associação

1- São órgãos dirigentes da associação:

- a) A assembleia-geral;
- b) Mesa da assembleia-geral;
- c) A direcção nacional;
- d) O conselho fiscal.

2- São órgãos distritais:

- a) A assembleia distrital;
- b) A direcção distrital.

3- São órgãos locais:

- a) Delegados sindicais.

Artigo 16.º

Cargos directivos

1- O exercício de qualquer cargo na associação é gratuito.

2- Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percarn toda ou parte da remuneração poderão ter direito ao reembolso, total ou parcial pela associação sindical, das importâncias perdidas, de acordo com os fundos existentes à data.

Artigo 17.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos da associação é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

2- O presidente da direcção nacional não poderá exercer mais que dois mandados completos, no máximo seis anos consecutivos.

3- Para que, o presidente da direcção nacional possa voltar a candidatar-se terão que passar pelo menos dois anos após o seu último mandato.

Artigo 18.º

Renúncia, abandono e impedimento

1- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas ou cinco interpoladas do órgão a que pertencem.

2- Considera-se renúncia ou impedimento de um membro eleito, o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral.

3- Compete à mesa da assembleia-geral apreciar as renúncias e declarar vagos os respectivos lugares.

Artigo 19.º

Substituição

1- No caso de ocorrer vaga, que não seja por destituição, entre os membros eleitos para os órgãos sociais, a mesa da assembleia-geral preencherá a vaga nomeando para o cargo vago um associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que exercerá as funções até à próxima assembleia-geral.

2- Compete ao órgão dirigente afectado com a vaga indicar um substituto à mesa da assembleia-geral, no prazo máximo de 15 dias úteis, devendo a proposta da nomeação ser devidamente fundamentada e acompanhada de termo próprio de aceitação pelo associado proposto.

3- A mesa da assembleia-geral dará um parecer no prazo máximo de oito dias úteis, verificando se o associado indigitado para o cargo se encontra no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- Sendo o parecer da mesa da assembleia-geral desfavorável, o órgão afectado com a vaga indicará novo substituto, observando-se os limites temporais definidos nos números anteriores.

5- Em qualquer dos casos, as substituições não podem exceder metade dos membros eleitos para qualquer dos órgãos dirigentes nacionais ou distritais, se tal vier a acontecer será aplicado o número 4 do artigo 32.º

6- Na direcção nacional, se as vagas excederem o limite previsto no número 5, a mesa da assembleia-geral procederá como previsto no número 4 do artigo 32.º

Artigo 20.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos da associação será objecto de regulamento a elaborar e aprovar pelo próprio órgão.

Artigo 21.º

Quórum

1- Para qualquer órgão eleito reunir e deliberar validamen-

te é necessário que se encontrem presentes metade mais um dos seus membros.

2- A assembleia-geral, deverá reunir em primeira convocatória com 10 % dos associados. Verificada a falta do mencionado quórum, esta poderá reunir em segunda convocatória meia hora depois com qualquer número de associados.

Artigo 22.º

Deliberações

As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

CAPÍTULO VII

Assembleia-geral

Artigo 23.º

Conteúdo de competência

A assembleia-geral é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política e estratégia sindical nacional da ASAPOL e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos direitos sindicais, competindo-lhe:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Eleger e destituir os órgãos nacionais da Associação Sindical Autónoma de Polícia;
- c) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Apreciar o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;
- e) Alterar os estatutos;
- f) Apreciar os recursos interpostos perante a assembleia-geral;
- g) Deliberar sobre o valor da quotização sindical;
- h) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar apresentados pela direcção nacional;
- j) Deliberar sobre a dissolução da ASAPOL e a forma de liquidação do seu património;
- l) Mandatar a direcção nacional para adoptar as formas de acção adequadas na defesa dos interesses da classe profissional;
- m) Deliberar sobre a filiação da associação em organismos internacionais com objectivos análogos, e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congéneres, definindo as regras dessa mesma participação.

Artigo 24.º

Reuniões

1- A assembleia-geral será convocada pelo presidente da mesa e reunirá em sessão ordinária anualmente, até ao final do mês de Março para aprovação de contas do ano anterior.

2- A assembleia-geral reúne-se em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa a pedido da direcção ou a requerimento apresentado por, pelo menos, 10 % dos

associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais podem ser convocadas assembleias-gerais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia-geral terão de ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4- A convocatória far-se-á com a antecedência mínima de 15 dias, devendo na convocatória constar o dia, a hora e o local, bem como, a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 25.º

Funcionamento

A assembleia-geral poderá funcionar em simultâneo e de forma descentralizada, por distritos ou regiões ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar.

Artigo 26.º

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por três membros efectivos, dos quais um é presidente, outro vice-presidente e um secretário e ainda, dois membros suplentes que suprirão a falta de algum membro efectivo, e é eleita em lista conjunta com a direcção nacional e o conselho fiscal.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.

3- Compete à mesa da assembleia-geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral, conforme o regulamento;
- b) Dirigir as reuniões da assembleia-geral;
- c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais da ASAPOL;
- d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Redigir as actas das reuniões;
- f) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe forem cometidas pelos estatutos e regulamentos da assembleia-geral e eleitoral.

CAPÍTULO VIII

Direcção nacional

Artigo 27.º

Composição

1- A direcção nacional é o órgão de gestão, administração e representação da ASAPOL.

2- A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia-geral e conselho fiscal.

3- A direcção nacional, em número ímpar, terá a composição de onze elementos, sendo um o presidente.

4- Ao presidente, como primeiro responsável pelo executivo, compete a promoção e coordenação das actividades directivas.

5- A substituição dos elementos da lista da direcção nacional é feita aos candidatos efectivos pela ordem indicada na respectiva lista.

Artigo 28.º

Atribuições

1- Cabe à direcção nacional a coordenação da actividade da associação, em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos órgãos nacionais.

2- Compete em especial à direcção nacional:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;
- c) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;
- d) Representar a associação em juízo e fora dele;
- e) Elaborar e apresentar anualmente e com a devida antecedência, ao conselho fiscal, o relatório de actividades e as contas do ano findo, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida à assembleia-geral para discussão e votação;
- f) Elaborar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, a apresentar oportunamente para discussão e aprovação pela assembleia-geral;
- g) Discutir e aprovar as grandes linhas de acção e actuação da associação;
- h) Regulamentar a assistência jurídica prestada pela ASAPOL aos sócios;
- i) Nomear grupos de trabalho para estudo de quaisquer problemas;
- j) Elaborar e actualizar o inventário anual dos bens e valores da associação;
- l) Requerer a convocação da assembleia-geral extraordinária;
- m) Propor a alteração dos estatutos à assembleia-geral, sempre que para tal for solicitado através de requerimento devidamente fundamentado;
- n) Exercer o poder disciplinar previsto neste estatuto;
- o) Analisar a readmissão dos sócios expulsos;
- p) Exercer as funções, que lhe foram cometidas pelos órgãos dirigentes da associação e pelos presentes estatutos;
- q) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 29.º

Reuniões e funcionamento

A direcção nacional reunirá regularmente por convocação do presidente ou a pedido de dois dos seus membros.

Artigo 30.º

Executivo da direcção nacional

O executivo da direcção nacional tem por funções a coordenação da actividade da associação, nos aspectos executivos e administrativo, pautando a sua acção pelo cumprimento das decisões da assembleia-geral e da direcção nacional.

Artigo 31.º

Vinculações e responsabilização

1- Para que a associação fique vinculada é necessário que

os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros do executivo da direcção nacional, sendo, obrigatoriamente o presidente da direcção e o secretário, ou o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2- A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3- A direcção é solidariamente responsável pelos actos da sua administração.

Artigo 32.º

Destituição

1- Os membros da direcção poderão ser destituídos pela assembleia-geral em caso de justa causa.

2- Constitui justa causa, nomeadamente, o comportamento culposo que, objectivamente, ponha em causa a imagem e bom-nome da associação ou a prática de actos que lesem materialmente a associação.

3- No caso de destituição de um membro, o presidente da mesa da assembleia-geral deverá de imediato, na mesma assembleia em que ocorra a destituição fazer eleger um associado para que o substitua até ao final do mandato.

4- No caso de toda a direcção ser destituída, deverá o presidente da mesa nomear uma comissão administrativa composta por três associados que assegure a gestão corrente da associação e convocar eleições a realizar no prazo de noventa dias.

CAPÍTULO IX

Conselho fiscal

Artigo 33.º

Composição

O conselho fiscal será composto por três elementos, sendo um deles o presidente.

Artigo 34.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira;
- b) Dar parecer sobre o relatório anual e contas e sobre o plano anual de actividades e orçamento;
- c) Dar parecer sobre o sistema de quotização;
- d) Examinar a contabilidade da associação, sempre que o entenda necessário ou conveniente;
- e) Apresentar à direcção nacional as sugestões que entenda de interesse para a vida da associação;
- f) Redigir as actas das suas reuniões.

CAPÍTULO X

Assembleia distrital

Artigo 35.º

Composição

1- A associação distrital é constituída por todos os associados, da área geográfica correspondente à direcção distrital, em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A mesa da assembleia distrital é composta por um presidente e dois secretários.

3- O presidente da mesa da assembleia distrital é o que figurar em primeiro lugar na lista vencedora às eleições para a direcção distrital ou regional.

4- Um dos secretários será o responsável pela elaboração das actas.

Artigo 36.º

Reuniões, convocações

1- A assembleia distrital reúne ordinariamente:

- a) Uma vez por ano, até ao mês de Março;
- b) De 2 em 2 anos para eleger a direcção distrital.

2- A assembleia distrital reúne extraordinariamente:

- a) A pedido do presidente da mesa da assembleia distrital;
- b) A pedido de 10 % dos associados do distrito em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia distrital terão de ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia distrital, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4- A convocatória far-se-á com a antecedência mínima de 15 dias, devendo na convocatória constar o dia, a hora e o local, bem como, a respectiva ordem de trabalhos.

5- As propostas ou moções a discutir na assembleia distrital deverão estar disponíveis para os sócios, até 8 dias antes da data da realização da mesma.

Artigo 37.º

Quórum

1- Para qualquer órgão eleito reunir e deliberar validamente é necessário que se encontrem presentes metade mais um dos seus membros.

2- A assembleia-geral, deverá reunir em primeira convocatória com 10 % dos associados. Verificada a falta do mencionado quórum, esta poderá reunir em segunda convocatória meia hora depois com qualquer número de associados.

CAPÍTULO XI

Direcção distrital ou regional

Artigo 38.º

Direcção distrital ou regional

Podem ser criadas ou extintas pela associação, direcções distritais ou regionais, em qualquer parte do território nacio-

nal, sempre que haja necessidade de apoio e representação mais directa junto dos associados.

Artigo 39.º

Composição

1- As direcções distritais e regionais serão compostas por sócios daqueles distritos ou regiões.

2- Nos comandos metropolitanos da polícia de Lisboa e do Porto as direcções distritais terão um efectivo de sete dirigentes.

3- As restantes direcções distritais, situadas junto dos outros comandos distritais serão compostas por cinco dirigentes, assim como nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira.

Artigo 40.º

Competências

Compete às direcções:

a) Dinamizar a vida sindical nos respectivos comandos de polícia, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;

b) Dar parecer, quando solicitado, sobre as propostas de admissão de sócios dos respectivos comandos de polícia;

c) Elaborar e manter actualizado o inventário de bens adstritos à respectiva delegação;

d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

e) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;

f) Fazer o levantamento das questões profissionais do(s) respectivo(s) comando(s) e dirigi-lo à direcção;

g) Representar a ASAPOL, sempre que autorizado pelo Presidente, em reuniões sindicais na região.

Artigo 41.º

Eleição

1- A eleição para as direcções distritais ou regionais faz-se através de apresentação de lista ou listas de candidatura de entre os associados daquele distrito ou região.

2- As listas serão apresentadas à assembleia distrital que depois de analisar a legalidade da composição, marcará dentro do prazo máximo de trinta dias a eleição.

3- Desse facto dará conhecimento ao presidente da direcção nacional.

CAPÍTULO XII

Delegados sindicais

Artigo 42.º

Delegados sindicais

1- O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da actividade sindical nos locais de trabalho e representa o interesse dos associados junto dos órgãos da associação, neles participando, nos termos previstos nestes estatutos.

2- Os delegados sindicais serão eleitos por escrutínio directo e secreto, a realizar pelos associados de cada serviço ou unidade orgânica.

3- Nos órgãos ou serviços em que o número de delegados o justifique, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

4- Sempre que num órgão ou serviço existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

5- Os delegados sindicais poderão ser destituídos pelos associados por escrutínio directo e secreto a realizar pelos associados do respectivo serviço ou unidade orgânica, em caso de comportamento lesivo dos interesses e bom-nome da associação.

6- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos podendo ser renovado por uma ou mais vezes.

Artigo 43.º

Composição e comunicação

1- Em cada local de trabalho de base, designadamente a esquadra, ou outros, os associados que exerçam a actividade profissional na correspondente área de acção elegerão delegados sindicais, por voto directo e secreto, sempre que o entenderem necessário e conveniente para a defesa dos interesses profissionais, em conformidade com o estipulado na lei.

2- A eleição e destituição dos delegados sindicais será fixada nos locais existentes nos departamentos policiais, para conhecimento dos associados e comunicada no prazo de 15 dias à direcção nacional e unidade orgânica onde preste serviço.

CAPÍTULO XIII

Comissão eleitoral

Artigo 44.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral será composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

2- Os candidatos aos corpos gerentes, como presidentes e vice-presidentes, não poderão fazer parte desta comissão.

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia-geral, até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 45.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar a elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;

b) Decidir, no prazo de cinco dias, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas onde haja irregularidades para efectuar as respectivas correcções, no prazo de cinco dias após comunicação;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à aprovação definitiva das candidaturas;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios, até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

h) Decidir, no prazo de quarenta e oito horas, sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral;

i) Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 46.º

Recurso

1- Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia-geral.

Artigo 47.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no décimo dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços da associação deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

CAPÍTULO XIV

Receitas, despesas e princípios orçamentais

Artigo 48.º

Património e receitas

1- O património da Associação Sindical Autónoma de Polícia é constituído por bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens.

2- Constituem receitas da ASAPOL:

a) As quotas dos associados;

b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos da associação;

c) De doações ou patrocínios.

Artigo 49.º

Despesas

1- As receitas da associação terão as seguintes aplicações prioritárias:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos da associação;

b) Constituição de um fundo de reserva nacional, no valor de 5 % das receitas de quotização, destinado a fazer face a situações graves ou relevantes que justifiquem a sua movimentação.

2- O património da ASAPOL é insusceptível de divisão ou partilha.

3- A expulsão ou saída de qualquer membro não confere o direito a qualquer reembolso de quotas ou património da associação.

Artigo 50.º

Princípios orçamentais

1- A associação rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade.

2- O poder de decisão orçamental cabe à direcção nacional.

3- Na elaboração dos orçamentos, a direcção nacional deverá ter em conta a garantia das despesas correntes e de funcionamento nacional, regional e distrital.

Artigo 51.º

Gestão e contabilidade

1- A contabilidade e período de gestão financeira serão ajustados ao ano civil, devendo ser adoptada uma metodologia de escrituração simples e uniforme.

2- O relatório das contas e o orçamento deverão ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apreciados pelos órgãos estatutariamente competentes.

CAPÍTULO XV

Fusão e dissolução

Artigo 52.º

Requisitos especiais

A fusão ou dissolução da associação só pode ser decidida em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito com um número de associados nunca inferior a 10 % do total de associados da associação e tem de ser aprovada por maioria simples dos sócios, através de voto secreto, podendo ser por correspondência.

Artigo 53.º

Destino do património

A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se proces-

sará, não podendo em caso algum os bens da ASAPOL ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XVI

Quotização

Artigo 54.º

Quotização

1- A quotização será fixada pela assembleia-geral, mediante proposta da direcção, conforme anexo único.

2- A cobrança das quotas far-se-á através de desconto directo no vencimento do associado, por intermédio da direcção nacional da PSP, que por transferência bancária a depositará na conta da ASAPOL.

CAPÍTULO XVII

Alteração dos estatutos

Artigo 55.º

Alteração dos estatutos

Os estatutos só poderão ser alterados em assembleia-geral desde que essa intenção constitua um ponto expresso da sua ordem de trabalhos e ser aprovados por três quartos dos votos presentes.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 56.º

Direito subsidiário

Em tudo o que os presentes estatutos sejam omissos, é subsidiariamente aplicável a legislação relativa ao ordenamento jurídico das associações sindicais e a legislação relativa ao exercício da liberdade sindical e de negociação colectiva da PSP.

Registado em 13 de janeiro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 167 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Sindical Autónoma de Polícia - ASAPOL - Direção

Identidade dos membros da direção nacionais eleitos em 20 de dezembro de 2014 para o mandato de três anos.

Presidente: Delmino de Abreu Farinha, cartão de cidadão n.º 7063704.

Manuel dos Santos Quinó, bilhete de identidade n.º 6618843.

Jorge de Lima Rodrigues Maceda, cartão de cidadão n.º 11223398.

Luís Carlos Carvalhais Carvalho, cartão de cidadão n.º 13537010.

Paulo Jorge de Frias Lopes, cartão de cidadão n.º 8023286.

Marco Jovito da Cunha e Silva, cartão de cidadão n.º 12605357.

Marco André Sampaio Ribeiro, bilhete de identidade n.º 13357926.

Luís Tiago Correia de Assunção, cartão de cidadão n.º 13602399.

Bruno Manuel Fernandes Barroso, cartão de cidadão n.º 12397253.

Pedro Miguel Barbosa Paulo, cartão de cidadão n.º 10967339.

Luís Carlos Roque Rodrigues, cartão de cidadão n.º 13580698.

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - Direção

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2014, para o mandato de três anos.

Jorge Manuel Rocha Alves, guarda, no Estabelecimento Prisional Porto, portador do cartão de cidadão n.º 09730769.

Vitor Manuel Lousa Gomes, guarda principal, no Estabelecimento Prisional de Paços de Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 07226167.

Pedro José Martins Silvério, guarda, no Estabelecimento Prisional de Viana do Castelo, portador do cartão de cidadão n.º 11137195.

Liliana Raquel da Silva Todo Bom, guarda, no Estabelecimento Prisional de St.ª Cruz do Bispo, portadora do cartão de cidadão n.º 12390685.

Jorge Manuel Carvalho Ramos, guarda principal, no Estabelecimento Prisional de Coimbra, portador do cartão de cidadão n.º 06597458.

Graciano de Almeida Gouveia, guarda principal, no Estabelecimento Prisional de Viseu, portador do cartão de cidadão n.º 07858266.

Martinho Joaquim Silva Cunha, chefe, no Estabelecimento Prisional do Montijo, portador do cartão de cidadão

n.º 07388990.

Teresa Maria da Cruz Alves, guarda prisional, no Estabelecimento Prisional Especial de Monsanto, portadora do cartão de cidadão n.º 11149020.

João Paulo Ferreira Gaspar, chefe, no Estabelecimento Prisional de Caxias, portador do cartão de cidadão n.º 07432806.

Ivo Marco Ruivo Pereira Lopes, guarda, no Estabelecimento Prisional do Montijo, portador do cartão de cidadão n.º 11526858.

Rui Manuel Carvalho Pacheco, guarda, no Estabelecimento Prisional de Vale de Judeus, portador do cartão de cidadão n.º 10896253.

Natércia Margarida Correia Dias, guarda principal, no Estabelecimento Prisional de Tires, portador do cartão de cidadão n.º 08633328.

Bruno José Pereira Marques, guarda, no Estabelecimento Prisional de Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 12003242.

Paulo Alexandre Limão da Silva, guarda, no Estabelecimento Prisional de Pinheiro da Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 10174236.

Pedro Miguel Simões Gamito, guarda principal, no Estabelecimento Prisional de Faro, portador do cartão de cidadão n.º 10735756.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil - Direção

Identidade dos membros da direção eleitos em 3,4 e 5 de dezembro de 2014, para o mandato de quatro anos.

Anabela de Jesus da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 07256675, emitido em 29/4/2010 pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa Tovartex - Industria Têxtil, L.ª, em Ovar.

Ana Alice Gonçalves do Santos, portador do bilhete de identidade n.º 07137150, emitido em 3/6/2005 pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa Califa - Artlabel Industry, SA em S. João da Madeira.

Isabel Cristina Lopes Tavares, portador do cartão de cidadão n.º 09495084, emitido em 19/5/2012, pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa ex. Quema Têxtil, L.ª, em Aveiro.

Isabel Maria Leite Pereira da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 11096179, emitido em 12/8/2015, pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa Sociedade Confecções Rebelde, L.ª, em Cortegaça.

Maria da Conceição Pais Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 07295445, emitido em 7/4/2010, pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa Huber Tricot - Confecções, L.ª, em Santa Maria da Feira.

Maria de Fátima Ferreira da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 11842934, emitido em 7/10/2010, pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa Huber Tricot - Confec-

ções, L.^{da}, em Santa Maria da Feira.

Maria de Fátima Gonçalves Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 08759712, emitido em 11/1/2011, pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa TRECAR - Tecidos e Revestimentos, SA, em São João da Madeira.

Maria Fernanda Ferreira de Pinho Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 08035704, emitido em 14/7/2004, pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa TRECAR - Tecidos e Revestimentos, SA, em São João da Madeira.

Maria de La Salette Brito Oliveira Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 07330956, emitido em 30/8/2011, pelo arquivo de Lisboa e, trabalhadora da empresa TFS - Tapeçaria Ferreira de Sá, L.^{da}, em Silvalde - Espinho.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público de Emprego e Formação Profissional - STEMFOR - Direção

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de novembro de 2014, para mandato de quatro anos.

| Direção | |
|---------------------|---------------------------------------|
| Cargo | Nome |
| Presidente | Marçal José Nunes Lopes Mendes |
| 1.º vice-presidente | Maria de Belém Simões Pires Monteiro |
| 2.º vice-presidente | Carlos Vítor da Cunha Gonçalves |
| 3.º vice-presidente | Maria de Fátima Baptista Agostinho |
| 1.º secretário | Cristina Maria Carvalho Azevedo |
| 2.º secretário | José Augusto Sousa Lima Marques Silva |
| 3.º secretário | Victor Manuel Maia Nunes |
| 4.º secretário | José Miguel Pires Lopes |
| 5.º secretário | Maria Eduarda Coelho Dias Parreira |

| | |
|--------------|---|
| 1.º suplente | Maria de Lurdes Resende de Lima |
| 2.º suplente | Maria Emília Pereira Gonçalves Salino |
| 3.º suplente | Maria Isabel Madeira Firmino |
| 4.º suplente | Maria João Pimenta R. Pais Caniço Nunes |
| 5.º suplente | Luís Manuel Sousa e Silva |

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC - Alteração

Alteração aprovada em 9 de dezembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de julho de 2007.

CAPÍTULO I

Organização âmbito e atribuições

Artigo 1.º

Designação e objectivos

1- A Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, doravante designada por ANIPC, que terá duração indeterminada, é uma associação sectorial de empregadores, pessoa colectiva sem fins lucrativos, de âmbito nacional.

2- A ANIPC tem como objectivos:

- Representar, promover e divulgar os industriais do papel e cartão junto das entidades nacionais e internacionais, públicas ou privadas na defesa dos seus interesses;
- Fomentar e incentivar a modernização e competitividade desta indústria, promovendo o seu desenvolvimento sustentável;
- Proporcionar aos associados um conjunto de serviços que permitam a melhor solução para as suas necessidades.

Artigo 2.º

Âmbito, sede e delegações

1- A associação tem âmbito nacional e abrange todas as empresas privadas, individuais ou colectivas, que exerçam a actividade de indústrias de papel, cartolina e cartão; a sua transformação; a recolha, recuperação e armazenagem de papéis usados recicláveis.

2- A ANIPC tem sede em Espinho, podendo porém, por deliberação da assembleia geral instalar-se em qualquer outro local do território português, ou criar delegações ou

qualquer outra forma de organização descentralizada, se tal vier a julgar-se conveniente para melhor realização dos fins associativos.

3- A execução do disposto no número anterior será objecto de proposta do conselho geral e aprovada nos termos do artigo 20.º

4- A organização e funcionamento das delegações ou de qualquer outro sistema de organização descentralizada, deve ser objecto de regulamento próprio.

Artigo 3.º

Atribuições

Com vista a prosseguir os seus objectivos, são atribuições da ANIPC:

a) Dialogar com as organizações sindicais dos trabalhadores no campo das relações de trabalho;

b) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;

c) Participação activa junto de todas as entidades oficiais nacionais e internacionais para sensibilização sobre os problemas específicos do sector;

d) Apoio aos associados nas relações com organismos públicos;

e) Oferecer, às empresas associadas, serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento, numa perspectiva técnica, económica, ambiental e social;

f) Celebração de protocolos com entidades, utilizando economias de escala, com vantagens comerciais para os associados;

g) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;

h) Organização de colóquios e seminários sobre temas de grande actualidade para a indústria do papel e cartão;

i) Apoio jurídico aos associados;

j) Publicar regularmente um boletim informativo e outros instrumentos que permitam divulgar dados estatísticos do sector;

k) Filiar-se em outras associações ou organizações patronais, no país e no estrangeiro, bem como em outros organismos ou com eles associar-se, sejam eles nacionais ou estrangeiros, desde que no interesse do sector e das suas empresas e na observância destes estatutos;

l) Desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas na prossecução do interesse colectivo do sector.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Designação

1- Os sócios podem ter a designação de:

a) Sócios efectivos;

b) Sócios honorários;

c) Sócios beneméritos.

2- São sócios efectivos todas as empresas individuais ou

colectivas de direito privado que exerçam a sua actividade no fabrico, reciclagem, transformação, retoma, triagem e armazenagem de papel, cartolina e cartão.

3- São sócios honorários as pessoas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos, ou com eles colaborado prestando-lhes serviços relevantes com assiduidade e dedicação como tais reconhecidos pela assembleia geral.

4- São sócios beneméritos da associação as pessoas individuais ou colectivas de direito privado titulares de empresas organismos privados ou oficiais, nacionais ou estrangeiros que contribuam uma ou mais vezes com donativos, ou prestem serviços relevantes de importância técnica, económica ou social, como tais considerados pela assembleia geral.

5- A atribuição das categorias de sócios honorários e beneméritos é da exclusiva competência da assembleia geral, sob proposta do conselho geral.

6- Os sócios honorários e beneméritos têm acesso a todos os serviços de associação e podem assistir às reuniões da assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 5.º

Admissão dos sócios

1- A admissão dos sócios efectivos deve ser requerida pelos interessados em impresso fornecido pela associação.

2- Tratando-se de pessoas colectivas devem os interessados, indicar os seus representantes com poderes legais a quem caberá o exercício de todos os direitos e deveres.

3- Da decisão do conselho geral proferida sobre o requerimento de admissão podem os interessados, ou qualquer associado no pleno uso dos seus direitos recorrer por escrito para a assembleia geral, no prazo de 30 dias.

4- Pode ser recusada a admissão, nomeadamente:

a) Àqueles que não preencham os requisitos estatutários;

b) Às pessoas que tenham sido declaradas em estado de falência enquanto a inibição não for levantada;

c) Aos responsáveis pela falência de qualquer sociedade e aos sócios da mesma, quando reconhecida tal responsabilidade judicialmente;

d) Às pessoas ou empresas que, tendo sido sócias tenham praticado actos ou tomado atitudes contrárias aos objectivos da associação ou afectado o seu prestígio ou dos seus dirigentes como tais.

5- Excluem-se do disposto na última parte da alínea c) do número anterior os sócios que não exerçam a gerência ou administração à data da declaração de falência, ou que tiverem sido ilibados de quaisquer responsabilidades.

Artigo 6.º

Classificação dos sócios

1- Tendo em conta a sua actividade específica predominante, os sócios efectivos são classificados nos seguintes grupos sectoriais:

a) Fabricantes de papel, cartão e cartolina;

b) Transformadores de papel, cartão e cartolina;

c) Retomadores e armazenistas de papeis e cartões usados recicláveis.

2- Os associados serão agrupados de acordo com a classi-

ficção abaixo:

a) Grupo II - Fabricantes de papel, cartão e cartolina com máquinas de produção de mesa plana;

b) Grupo III - Fabricantes de papel, cartão e cartolina com máquinas de produção de forma redonda com secadores, e transformadores;

c) Grupo IV - Fabricantes de papel, cartão e cartolina com máquinas de produção de forma redonda sem secadores, os transformadores e retomadores.

3- As empresas que explorem mais do que uma fábrica são inscritas por cada unidade industrial, desde que estas tenham independência jurídica.

Artigo 7.º

Escalões de produção Classificação das empresas

1- As cotizações dos associados deverão ser fixadas, pela assembleia geral, nos termos dos estatutos e em função dos escalões a seguir discriminados, os quais são definidos pelo valor do volume de negócios anual indicado por cada empresa associada no Relatório Único, a cujo envio para os serviços da associação estão obrigados nos termos da lei:

- a) Escalão A - inferior 250 000,00 €;
- b) Escalão B - de 250 000,00 € a 1 499 999,99 €;
- c) Escalão C - de 1 500 000,00 € a 4 999 999,99 €;
- d) Escalão D - de 5 000 000,00 € a 9 999 999,99 €;
- e) Escalão E - de 10 000 000,00 € a 24 999 999,99 €;
- f) Escalão F - de 25 000 000,00 € a 49 999 999,99 €;
- g) Escalão G - de 50 000 000,00 € a 74 999 999,99 €;
- h) Escalão H - superior a 75 000 000,00 €.

2- As alterações dos escalões referidos no número anterior, só poderão ser feitas mediante proposta fundamentada do conselho geral aprovada em assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Solicitar a convocação extraordinária da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 20.º, número 3 dos estatutos;

b) Tomar parte nas assembleias gerais apresentando, discutindo e votando o que julgue conveniente à associação e harmónico com os seus fins;

c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais, desde que associado há mais de seis meses, não podendo nunca ser eleito para mais de um órgão social no mesmo mandato;

d) Frequentar a sede da associação e beneficiar, nas condições estabelecidas, de assistência técnica, económica e jurídica da ANIPC e das iniciativas tomadas no seu âmbito;

e) Retirar-se a todo o tempo da associação, sem prejuízo, para esta, de poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

f) Apresentar ao conselho geral da ANIPC propostas de estudos, trabalhos que devidamente fundamentados, demonstrem ao conselho geral interesse relevante para o sector do papel e cartão.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

1- São deveres dos sócios:

a) Apoiar as directrizes dos órgãos competentes na ANIPC, colaborando na sua prossecução;

b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;

c) Utilizar com cuidado e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens colocados à disposição pela ANIPC;

d) Exercer sem remuneração, os cargos para que sejam eleitos, salvo se houver manifesta impossibilidade;

e) Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes órgãos associativos que conformes com a lei e os estatutos;

f) Cooperar com a ANIPC e fornecer-lhe os dados e esclarecimentos que não tenham carácter reservado e lhe sejam solicitados para a prossecução dos fins sociais;

g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da associação;

h) Satisfazer pontualmente as suas contribuições para a ANIPC, nos termos previstos nos estatutos e regulamentos;

i) Não praticar ou tomar atitudes contrárias aos objectivos da associação ou que possam afectar o seu prestígio ou dos seus dirigentes como tais.

4- A gratuitidade referida na alínea d) do número anterior não obsta ao pagamento de despesas de representação provenientes do exercício dos cargos, desde que sejam devidamente documentados e aprovados pelo órgão a que pertençam.

Artigo 10.º

Renúncia de cargos

1- Podem escusar-se do cumprimento do disposto no número 1, alínea d), do artigo 9.º:

a) Os que, por doença ou qualquer motivo de força maior, se encontrem impossibilitados do desempenho regular das funções respectivas;

b) Os que tenham mais de 65 anos.

2- A renúncia de cargos para que tiver sido eleito deve ser apresentada ao presidente da mesa da assembleia geral, ou a quem o substitua, no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão, referidas nos presentes estatutos;

b) Os que tenham promovido, consciente e deliberadamente, o descrédito ou prejuízo da associação, dos seus órgãos ou de qualquer associado, bem assim como os que hajam praticado actos contrários aos objectivos da ANIPC ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

c) Os que se recusem ao desempenho dos cargos sociais para que tenham sido eleitos, salvo caso referido no número 1 do artigo 10.º, ou a acatar as deliberações dos corpos sociais tomadas de acordo com a lei e os estatutos;

d) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de

seis meses de quotas, não pagarem tal débito dentro do prazo que lhes for comunicado;

e) Os que se encontrem nas condições previstas na alínea b) do número 4 do artigo 5.º;

f) Os responsáveis pelos actos referidos na alínea c) do número 4 do artigo 5.º

2- No caso das alíneas a), b) e c) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta do conselho geral. No caso da alínea d), a exclusão compete ao conselho geral, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez resolvido o débito.

3- A exclusão implica a perda de todos os direitos sociais e das contribuições já efectuadas para a associação, bem como o direito ao património social.

4- O conselho geral deverá avisá-lo dessa situação por carta registada, com aviso de recepção.

5- Os sócios excluídos se voltarem a ser admitidos são obrigados ao pagamento de nova jóia.

Artigo 12.º

Saída de sócio voluntária

Qualquer associado poderá retirar-se da associação a todo o tempo, sem prejuízo de esta poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da recepção da comunicação da demissão.

Artigo 13.º

Regime disciplinar

1- Os sócios estão sujeitos ao poder disciplinar da ANIPC.

2- Constitui infracção disciplinar o não cumprimento dos deveres impostos pelos presentes estatutos.

3- A pena a aplicar deve ser proporcional à gravidade da falta e pode consistir em simples censura, advertência escrita, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.

4- O incumprimento do disposto na alínea i) do número 1 do artigo 9.º constitui sempre causa para expulsão.

5- O associado tem direito a conhecer a acusação que lhe é formulada, em carta registada com aviso de recepção.

6- A aplicação das penas é da competência do conselho geral, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 11.º

7- Da aplicação das penas referidas no número anterior há recurso para a assembleia geral.

Artigo 14.º

Número de votos

1- Em qualquer votação os representantes de cada empresa associada têm direito aos seguintes votos:

a) Associados classificados no escalão previsto na alínea a) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 1 voto;

b) Associados classificados no escalão previsto na alínea b) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 2 votos;

c) Associados classificados no escalão previsto na alínea c) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 3 votos;

d) Associados classificados no escalão previsto na alínea d) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 4 votos;

e) Associados classificados no escalão previsto na alínea e) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 5 votos;

f) Associados classificados no escalão previsto na alínea f) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 6 votos;

g) Associados classificados no escalão previsto na alínea g) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 7 votos;

h) Associados classificados no escalão previsto na alínea h) do número 1 do artigo 7.º têm direito a 8 votos.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 15.º

Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da ANIPC:

a) A assembleia geral;

b) O conselho fiscal e

c) O conselho geral.

2- Nenhum associado pode estar representado, num mesmo mandato, em mais de um órgão social.

3- Na composição de cada órgão social deve atender-se, de modo equilibrado, à representatividade dos grupos sectoriais de associados.

SECÇÃO II

Eleições dos órgãos sociais e sua destituição

Artigo 16.º

Eleição

1- Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do conselho fiscal são eleitos por três anos, podendo ser reeleitos.

2- A apresentação de candidaturas só pode ser feita, até 15 dias antes da data designada para a realização das eleições, pelo conselho geral ou por um mínimo de 25 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

3- As candidaturas a apresentar poderão prever o preenchimento de um ou mais órgãos sociais, bem como da mesa da assembleia geral, sendo que a lista para cada órgão será votada separadamente.

4- As listas referidas no número anterior deverão prever o número de membros efectivos suficientes para o preenchimento dos cargos de cada órgão, e ainda:

5- Três membros suplentes para o conselho geral;

6- Um membro suplente para o conselho fiscal;

7- Um membro suplente para a mesa da assembleia geral.

8- A apresentação consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, devendo ser subscritas pelo conselho

geral ou pelos sócios, consoante os casos.

9- Quando não der entrada, nos termos do número 1, nenhuma proposta de candidatura, o conselho geral deverá apresentar a sua proposta, até à data da assembleia. Se tal não acontecer, aplica-se o disposto no número 4 e seguintes do artigo 17.º

10-Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

11- A tomada de posse dos membros eleitos deverá ter lugar até 30 dias após a realização do acto eleitoral.

12-Ninguém pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão ou cargo social.

13-Sempre que haja necessidade de um membro substituto preencher uma vaga e desde que expressamente não esteja disposto de forma diferente, o mesmo será escolhido pelos membros efectivos no exercício no mesmo órgão, de entre os suplentes indicados no número 4 deste artigo, tendo em consideração a representatividade dos grupos sectoriais.

14-No caso da vacatura do cargo de presidente do conselho geral, será a vaga preenchida, por escolha, pelo conselho geral, de entre os seus elementos, a fim de completar o mandato em curso.

15-Caso a vaga não se mostre assim preenchida, o cargo será interinamente assumido por um dos vice-presidentes do conselho geral, a escolher por este, ao qual também incumbirá, com o apoio que se mostre necessário, do presidente da mesa da assembleia geral, desencadear um processo eleitoral novo para todos os órgãos sociais, que terá de estar concluído no prazo de 60 dias contados da data da vacatura.

16-Se houver vacatura de um dos cargos de vice-presidente, o seu preenchimento será feito por um dos secretários do conselho geral, a escolher pelos membros deste órgão, sob proposta do presidente, que para o efeito reunirão, no prazo de 30 dias, comunicando imediatamente a escolha ao presidente da mesa da assembleia geral.

17-Verificando-se a vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude da destituição regulada no artigo seguinte e sem prejuízo do disposto no número 4 deste artigo, ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ou por outra causa que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato efectuar-se-á dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas, respeitando-se, com as necessárias adaptações, o processo eleitoral previsto nos estatutos.

18-Os membros indicados para o exercício e preenchimento dos órgãos sociais exercem o seu mandato a título pessoal. No caso de impedimento ou exoneração do cargo, tal implica a vacatura do lugar, sendo a sua substituição regida pelo disposto neste artigo.

Artigo 17.º

Destituição

1- São causas de extinção do mandato, quer em relação aos sócios individuais, quer em relação aos seus representantes de empresas em caso de sociedades, os factos seguintes:

- a) O cancelamento da filiação;
- b) A suspensão do exercício de direitos legais;
- c) A verificação do seu termo, sem prejuízo no disposto no artigo 16.º, número 8.

2- A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros, antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação dos actos desse órgão ou membro, e para ser válida, necessita de obter voto favorável de, pelo menos, metade do número total de votos dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

3- Se a destituição referida no número anterior abranger mais de um terço dos membros do órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4- No caso de destituição de todos ou parte dos corpos sociais durante o seu mandato a assembleia geral elegerá imediatamente uma comissão de 5 sócios, no pleno gozo dos seus direitos, representando, se possível, as três grupos sectoriais, para exercer as respectivas funções interinamente.

5- De entre os 5 sócios nomeados, deverão ser indicados dois que passam a ter poder de representação da associação, nos termos do artigo 26.º, número 1, limitando-se este à gestão corrente da ANIPC.

6- A eleição dum novo corpo social realizar-se-á no prazo máximo de 60 dias, sendo a data marcada pela assembleia que proceder à destituição.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 18.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é constituída por três membros efectivos e um suplente representando, sempre que possível, cada um dos grupos sectoriais referidos no número 1 do artigo 6.º

3- Integram a mesa da assembleia geral, um presidente, um 1.º e um 2.º secretários.

4- O atraso no pagamento da quotização, por período superior a 3 meses, impede o exercício do direito de voto.

5- Será afixada na sede da ANIPC, até 3 dias depois daquele em que for expedida a convocatória, a lista dos sócios em pleno gozo dos seus direitos, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

6- Eventuais reclamações relativas à lista de sócios deverão ser apresentadas, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas até ao dia anterior designado para a assembleia.

7- A lista de sócios referida no número anterior, depois de introduzidas as rectificações resultantes da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

Artigo 19.º

Competência

Compete a assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como os membros dos diversos órgãos, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;

b) Apreçar e aprovar o plano de actividades, e orçamento, bem como o relatório e as contas da associação, a apresentar anualmente pelo conselho geral depois de sujeitos ao parecer do conselho fiscal;

c) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a realização dos objectivos sociais;

d) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e regulamento eleitoral e interpretá-los em caso de dúvida ou omissão;

e) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos;

f) Aprovar a criação e localização de delegações;

g) Julgar os recursos interpostos dos actos do conselho geral;

h) Autorizar a alienação de bens imóveis ou a constituição, sobre eles, de garantias reais;

i) Deliberar sobre a extinção da ANIPC e sobre a forma de proceder à sua liquidação;

j) Fixar sobre a proposta do conselho geral qualquer alteração ao disposto no artigo 7.º, incluindo a jóia de admissão, ou a sua isenção;

l) Deliberar sobre a atribuição das categorias de sócios honorários e sócios beneméritos que lhe sejam propostas pelo conselho geral;

m) Excluir os sócios de acordo com o disposto no número 2, do artigo 11.º

Artigo 20.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no mês de Abril de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas do conselho geral e o parecer do conselho fiscal.

2- Reunirá também ordinariamente no último trimestre de cada ano para apreciação e aprovação do orçamento e plano de actividades para o ano seguinte; e de três em três anos para eleição dos membros para todos os cargos sociais.

3- Reúne extraordinariamente por iniciativa do presidente da mesa, ou quando for requerida pelo conselho fiscal, pelo conselho geral, ou por um mínimo de 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

4- A assembleia não pode validamente funcionar em primeira convocação sem a presença ou representação de metade, pelo menos, dos associados com direito a participação.

5- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois com qualquer número de associados presentes.

6- Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a

requerimento dos associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

7- Os associados podem ser representados por mandatário por eles constituído, de entre os associados, ao qual tenham sido conferidos os poderes necessários para os vincular e para participar na discussão e votação dos assuntos que forem tratados.

8- A qualidade de mandatário referida no número anterior, deverá ser comprovada por qualquer meio escrito original, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, no qual se identifiquem devidamente o associado, a pessoa que o representa e os poderes atribuídos a esta.

9- Cada participante na assembleia geral poderá representar até cinco outros associados.

10- Os documentos comprovativos do mandato devem ser apresentados, por qualquer meio, à mesa da assembleia geral até trinta minutos antes da realização da mesma, para poderem ser validamente aceites.

11- Ao presidente da mesa compete apreciar a regularidade das representações na assembleia, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral, a qual será decidida de imediato, sob votação.

Artigo 21.º

Convocatória e ordem do dia

1- Para além da forma prevista no artigo 516.º, número 1, alínea j) do Código do Trabalho, as assembleias gerais são convocadas por aviso postal, correio electrónico ou fax, expedido para os associados com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos, no qual serão expressamente indicados o dia, hora e local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

2- Não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem dos trabalhos da convocatória, salvo se todos os associados estiverem presentes na reunião e todos concordarem por aditamento.

3- Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração de estatutos, a convocatória e o respectivo projecto terão de ser enviados com a antecedência mínima de 30 dias.

4- A comparência de todos os associados sanciona qualquer irregularidade da convocação desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

Artigo 22.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos expressos, salvo o disposto nos artigos 34.º e 35.º

2- A votação não será secreta, excepto quando respeite a eleições ou a matérias disciplinares, ou quando essa forma de votação seja requerida por um mínimo de seis sócios.

3- No acto da votação, cada associado entregará um número de boletins igual ao número de votos que lhe competir.

SECÇÃO IV

Conselho geral

Artigo 23.º

Constituição

1- O conselho geral é constituído por sete membros efectivos e três suplentes, e dele devem constar, sempre que possível, representantes dos três grupos sectoriais, compondo-se de um presidente, três vice-presidentes, dois secretários e um tesoureiro.

2- O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos por um vice-presidente.

Artigo 24.º

Competência

Compete ao conselho geral:

a) Representar oficialmente a ANIPC e em seu nome exercer todos os direitos e assumir todas as obrigações necessárias;

b) Promover a realização dos fins associativos;

c) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e admitir ou exonerar o respectivo pessoal técnico e administrativo, fixando os respectivos vencimentos;

d) Administrar a ANIPC e apresentar anualmente um relatório e as contas, com o parecer do conselho fiscal, à apreciação da assembleia geral para sua aprovação;

e) Elaborar e submeter à assembleia geral o plano anual de actividades e orçamentos da ANIPC e submetê-los, este último com o parecer do conselho fiscal, à apreciação da assembleia geral;

f) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;

g) Admitir e classificar os sócios;

h) Propor à assembleia geral a exclusão ou excluir os sócios de acordo com o disposto no número 2 do artigo 11.º;

i) Aplicar sanções disciplinares;

j) Elaborar os regulamentos necessários à organização e utilização dos serviços;

l) Estabelecer o valor a pagar pelos associados como contrapartida da utilização dos serviços da ANIPC, sempre que se justifique;

m) Propor à assembleia geral o montante de jóia, quotas e taxas a pagar pelos sócios;

n) Dar imediata execução a todas as deliberações da assembleia geral;

o) Praticar tudo o mais que for necessário à realização dos objectivos da ANIPC;

p) Criar as comissões ou grupos de trabalho de acordo com o artigo 35.º

Artigo 25.º

Funcionamento

1- O conselho geral, reunirá ordinariamente, pelo menos uma vez por mês e sempre que for convocado pelo presidente.

2- O conselho geral só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate.

4- As deliberações do conselho geral devem constar da acta a exarar em impresso ou livro próprio.

5- Os membros do conselho geral respondem pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, exceptuando aqueles que hajam reclamado contra as omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às sessões em que estas se tomaram, protestarem contra elas na primeira sessão seguinte a que assistirem.

Artigo 26.º

Vinculação

1- A associação fica obrigada nas suas relações com terceiros pela assinatura de dois membros do conselho geral, devendo uma ser do presidente, ou na sua falta ou impedimento, dum vice-presidente.

2- É obrigatório a assinatura do tesoureiro, ou de quem o substitua, em todos os documentos que importem a efectivação de pagamentos.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Constituição

1- O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e um suplente, sendo sempre que possível, um de cada grupo sectorial. Integram o conselho fiscal, um presidente e dois vogais.

2- O presidente é substituído na sua falta ou impedimento por um dos vogais e os vogais efectivos pelo suplente.

3- Se houver vacatura do cargo de presidente, em reunião a realizar no prazo de quinze dias e depois de cumprido o disposto no número anterior, proceder-se-á a nova distribuição de cargos, com comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral e ao conselho geral.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os actos do conselho geral;

b) Emitir parecer sobre o que for consultado e chamar a atenção do conselho geral para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;

c) Prestar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral;

d) Pronunciar-se sobre a dissolução e forma de liquidação da ANIPC;

e) Velar pelo exacto cumprimento dos estatutos.

Artigo 29.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente, uma vez por trimestre e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente para apreciação e verificação das contas, documentos e valores necessários.

2- O conselho fiscal só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 30.º

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 31.º

Receitas

As receitas da ANIPC são constituídas:

a) Pelo produto das jóias, quotas e taxas pagas pelos sócios;

b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização dos serviços;

c) Pelos valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;

d) Pelas contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;

e) Pelos rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos;

f) Por quaisquer outras receitas legítimas.

Artigo 32.º

Despesas

As despesas da ANIPC são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e eventuais delegações, retribuições ao pessoal e de todos os demais encargos necessários à prossecução dos fins sociais, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que está integrada ou em que porventura venha a integrar-se.

Artigo 33.º

Jóias e quotizações

As jóias e a quotização dos sócios serão fixadas em função das necessidades orçamentais e objectivo da associação,

atendendo ao disposto no artigo 7.º, devendo o seu valor ser fixado anualmente e aprovado em assembleia geral sob proposta do conselho geral, aquando da aprovação do orçamento.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Artigo 34.º

Alteração dos estatutos

A alteração dos estatutos só pode ser feita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com cumprimento do disposto no número 3 do artigo 21.º e necessita de voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 35.º

Dissolução e liquidação

1- A dissolução da ANIPC só pode ser deliberada em assembleia geral expressamente convocada para tal efeito, devendo obter o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral em que for decidida a dissolução, decidirá do destino a atribuir ao património e elegerá os respectivos liquidatários.

Artigo 36.º

Comissões ou grupos de trabalho

1- Podem ser criadas dentro da ANIPC comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente ou transitório, para apreciação, estudo e acompanhamento de problemas específicos de cada grupo sectorial.

2- As comissões ou grupos de trabalho previstos no número anterior serão criadas por decisão do conselho geral, no âmbito das suas atribuições e com vista ao cumprimento dos objectivos da ANIPC.

3- As comissões ou grupos de trabalho devem ser dirigidas, sempre que possível, por um membro do conselho geral, de preferência pertencente ao grupo sectorial com interesse no objecto de estudo ou de trabalho.

4- O conselho geral deverá estabelecer, no início de cada projecto, regras de acompanhamento e comunicação de resultados relativo ao trabalho ou estudo em causa, bem como o período de vigência da comissão ou grupo de trabalho.

Registado em 15 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 127 do livro n.º 2.

AJEVST - Associação dos Jovens Empresários do Vale do Sousa e Tâmega - Cancelamento

Por sentença proferida em 30 de outubro de 2014 e transitada em julgado em 3 de dezembro de 2014, no âmbito do processo n.º 1827/13.9TBAMT, que correu termos na Comarca do Porto Este - Amarante, Inst. Local, Secção Cível, movido pelo Ministério Público contra a AJEVST - Associação dos Jovens Empresários do Vale do Sousa e Tâmega,

foi declarado a extinção da ré, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AJEVST - Associação dos Jovens Empresários do Vale do Sousa e Tâmega, efetuado em 15 de março de 1990, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Direção

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de dezembro de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente - Raporal - Rações de Portugal, SA.
Representante - Maria Cristina Guarda de Sousa.
Vogais - Alimentação Animal Nanta, SA.
Representante - António Queiróz Santana.
Finançor Agro-Alimentar, SA.
Representante - José Romão Leite Braz.
Ovopor - Agro Pecuária dos Milagres, SA.
Representante - Rafael Pereira das Neves.
Rações Avenal, SA.
Representante - Ulisses Manuel de Assis Mota.
Sorgal - Sociedade de Óleos e Rações, SA.
Representante - António José Martins Saraiva Landeiro Isidoro.
Tecnipeç - Serviços Pecuários, SA.
Representante - João Vieira Barreto.

ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios - Substituição

Na composição da direção da ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2013, para o mandato de três anos, foi efetuada as seguintes substituições:

Vice-presidente - PARMALAT Portugal - Produtos Alimentares, SA - representada por Dr. Cláudio, Cattaneo passa a ser representada por:

Isabelle Marie Cadre, portadora do passaporte n.º 0311 7500 1182.

Secretário - Queijo Saloio - Industria de Lactícínios, SA - representada por Maria Clara Marques da Cruz de Moura Guedes Abecassis passa a ser representada por:

Rui Manuel Nunes Marciano, portador do cartão de cidadão n.º 7301882.

Vogal - DANONE Portugal, SA - representada por Cyrille Jean Florent Auguste, passa a ser representada por:

Pedro Marco Amendoeira Peixoto Neves, portador do cartão de cidadão n.º 11226864.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

FEHST Componentes, L.^{da} - Alteração

Alteração aprovada em 27 de novembro de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2013.

Artigo 33.º

Crédito de horas

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- O crédito de horas de que beneficiam os membros da comissão de trabalhadores, sub-comissão de trabalhadores e de comissões coordenadoras, é referido sempre ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo inclusivamente para os efeitos de retribuições.

2- As ausências do trabalhador relativo ao desempenho de funções da comissão de trabalhadores, sub-comissão de trabalhadores e de comissões coordenadoras, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 55.º

Mandato da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral eleita nos termos do artigo 53.º e 54.º cujo mandato se inicia no dia subsequente à sua eleição e cessa após a publicação da comissão de trabalhadores no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- A comissão eleitoral delibera por maioria de votos investidos dos seus membros, salvo, disposição estatutária que exija maioria qualificada não se contabilizando as abstenções.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral ou na sua falta por o mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com publicidade e menção expressa da data, local e ordem de trabalhos devendo ser remetida simultaneamente cópia à entidade patronal.

Artigo 72.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- A comissão eleitoral deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao Ministério responsável

pela área laboral o registo dos elementos dos membros da CT e das sub-comissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto acompanhadas do registo da votação.

3- A CT e as sub-comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação da eleição da CT no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Artigo 78.º

Extinção da CT

A afectação dos bens

Em caso de extinção da totalidade da CT o seu património, em caso de existir, reverte a favor do Sindicato da Indústria Transformadora, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, para que esse património seja afecto para as acções de defesa dos interesses dos trabalhadores.

Registado em 30 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 106, a fl. 7 do livro n.º 2.

Sindicato dos Bancários do Norte - Alteração

Alteração aprovada em 4 de dezembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 1 de 8 de janeiro de 2007.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

Os trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte, com sede na Rua de Cândido dos Reis, n.º 130, 1.º, Porto, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o Sindicato dos Bancá-

rios do Norte, ou com as instituições geridas pelo mesmo e que adiante se designa por SBN.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do SBN a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador do SBN pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente o de participar na constituição da comissão de trabalhadores e na aprovação dos estatutos ou eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada por CT.

Artigo 3.º

Assembleia geral de trabalhadores

A AGT, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores do SBN, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência da assembleia geral de trabalhadores

Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo 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 do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 10 % dos trabalhadores, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1- A convocatória da AGT conterà sempre o dia, o local e a ordem de trabalhos, sendo feita com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a

CT deve fixar a data da assembleia no prazo máximo de 15 dias contados a partir da data da recepção do respectivo requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões da assembleia geral de trabalhadores

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

3- A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

3.1- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3.2- A definição da natureza urgente da AGT bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 8.º

Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1- A AGT delibera validamente sempre que nela participem 10 % dos trabalhadores do SBN.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 9.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

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 secreto nas votações referentes a eleições, destituições de CT e subcomissões ou algum dos seus membros, bem como a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento referido no título II.

4- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 10.º

Discussão em assembleia geral de trabalhadores

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou a AGT podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 11.º

Natureza da CT

1- A 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 República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 12.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo da gestão do SBN;
- c) Participar nos processos de gestão e reestruturação ou reorganização do SBN, através da discussão com a direcção dos respectivos planos e medidas que, directa ou indirectamente, afectem os trabalhadores nos seus direitos;
- d) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores, sem prejuízo das atribuições e competências de qualquer organização sindical dos trabalhadores;
- e) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Representar os trabalhadores nos conselhos gerais do SBN, quando estiverem em discussão assuntos que a eles digam respeito.

Artigo 13.º

Relações com a organização sindical

A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a intervenção dos sindicatos representativos dos trabalhadores do SBN e respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, devendo ser estabelecidas relações de cooperação entre as diversas formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e 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 geradores de riqueza, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, dos órgãos de gestão do SBN e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a 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 do SBN na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações de trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do SBN.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade do SBN, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional do SBN nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão de SBN

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direcção do SBN para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências.

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, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1- Nos termos da constituição 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 do SBN, mas ainda 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 do SBN, abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração das vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística do SBN, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e de projectos de reconversão da actividade do SBN.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros à direcção do SBN.

6- Nos termos da lei, a direcção do SBN 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.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão do SBN:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência do SBN;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do SBN ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores do SBN;
- h) Alteração dos horários aplicáveis a todos ou a parte dos

trabalhadores do SBN;

- i) Modificação dos critérios de base na classificação profissional e de promoções;
- j) Mudança de local de actividade do SBN, das suas delegações e ou estabelecimentos;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento colectivo.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direcção do SBN.

3- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

5- A inobservância dos prazos aplicáveis nos termos dos números 3 e 4 tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a sua competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos do SBN e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da utilização dos equipamentos técnicos e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes do SBN sugestões, recomendações ou críticas relativas à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores tendentes à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização do SBN e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação e reorganização

1- O direito de participar nos processos de reestruturação ou reorganização do SBN deve ser exercido directamente pela CT.

2- No âmbito do exercício a que se refere o número anterior, cabe à CT:

- a) O direito de ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 19.º, sobre os planos ou projectos de reestruturação ou reorganização referidos no número 1;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação ou reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação ou reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos do SBN ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT 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 existência 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) Intervir no sentido da resolução de conflitos que surjam entre os trabalhadores e o SBN;

d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pelo SBN quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

g) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do SBN.

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 legislação aplicável.

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, podem exercer o seu direito a votar no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do SBN ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode

causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Realização de assembleias gerais de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos nos números 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização de reuniões aos órgãos de gestão do SBN com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior do SBN

1- A CT tem o direito de 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

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e informação 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

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior do SBN, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter, dos órgãos de gestão do SBN, os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Os trabalhadores do SBN que sejam membros da CT ou

das subcomissões de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei:

Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;

Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;

Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

Artigo 32.º

Falta de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores do SBN que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2- As faltas referidas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- A ausência do trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura representativa colectiva de trabalhadores de que seja membro que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço, salvo para efeitos de retribuição.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

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 de trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os 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 se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coor-

denadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial a prevista no Código do Trabalho.

Artigo 37.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 fins previstos na lei.

3- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender, sem prejuízo dos direitos e responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede do SBN.

Artigo 39.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por três membros efectivos e três membros suplentes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se por um dos elementos que integram a lista de suplentes e pela ordem respectiva.

3- Se a substituição for global, a CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos actos administrativos inerentes ao acto eleitoral, até à tomada de posse da comissão que vier a ser eleita.

3.1- A eleição da nova CT terá de ocorrer no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

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, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.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 44.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um executivo, escolhido de entre os seus membros e eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias nos seguintes casos:

a) Sempre que ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 46.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias de trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;

c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas decorrentes da sua actividade.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores dos outros sindicatos congéneres para constituição de uma comissão coordenadora do sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras

da região onde está inserida, desde que autorizada pela AGT.

3- Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições finais

Artigo 49.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral seguinte.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o SBN.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores das delegações do sindicato, da Quinta de Pais e outros estabelecimentos desde que o voto reúna as condições expressas no artigo 66.º deste regulamento.

3- É permitido ainda o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo e serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por seis elementos, eleitos em assembleia geral e com o mandato coincidente com a duração do respectivo processo eleitoral, podendo ainda integrar um delegado de cada uma das listas concorrentes.

2- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao acto eleitoral.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e publicitar o acto eleitoral;

b) Solicitar o caderno eleitoral do SBN, com o envio da respectiva convocatória;

c) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas e divulgar as listas aceites;

d) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distri-

buição pelos locais de voto;

e) Proceder à apuramento global da votação, lavrar e publicar a respectiva acta;

f) Providenciar o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos nos termos legais;

g) Dar posse à comissão de trabalhadores;

h) Resolver os casos omissos nos presentes estatutos.

4- A comissão eleitoral cessa funções após a conclusão do processo eleitoral

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1- O SBN deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória.

2- O caderno eleitoral será de imediato afixado nos locais destinados à afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

3- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 54.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, bem como nos locais onde funcionarão mesas de voto, e 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 do SBN, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

5- Com a convocatória da votação, deve ser publicado o respectivo regulamento.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral pode ser convocado com antecedência mínima de 15 dias:

1- Pela comissão eleitoral ou;

2- 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 56.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 10 % dos trabalhadores do SBN inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas deverão ser apresentadas 10 dias antes

da data do acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora de apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de um delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os eleitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do 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 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 58.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.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 54, a aceitação das candidaturas.

2- A CE atribuirá às candidaturas aceites uma letra, que funcionará como sigla, com início na letra «A» e respeitando a ordem cronológica da apresentação.

Artigo 59.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a informação eleitoral serão custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4- O SBN deve disponibilizar os meios técnicos e materiais necessários ao processo eleitoral e às respectivas candidaturas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local de trabalho, no horário

das 10 horas às 16 horas e 30 minutos, ininterruptamente.

2- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os locais de trabalho do SBN onde funcionem mesas de voto.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- Se necessário, os trabalhadores agregados a um determinado local de trabalho podem votar noutra mesa de voto.

Artigo 61.º

Regime de trabalho por turnos e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores do SBN.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Poderão ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz do SBN ou do respectivo local 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.

2- Não havendo mesa de assembleia geral de trabalhadores do SBN, ou havendo mais de uma mesa, os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto.

3- A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos locais de trabalho geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

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 retangular 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 todas 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 que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar 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 não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças 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 das mesas, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do local de trabalho que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE com a antecedência necessária a que sejam recepcionados até ao dia da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT do SBN, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o no envelope com os dizeres «voto por correspondência», que fechará, sendo assinado no exterior de acordo com o bilhete de identidade, do qual remeterá também fotocópia, introduzindo-o por sua vez no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, 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 voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja recebido em envelope que não esteja devidamente fechado.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

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, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5- A CE lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no número 2.

6- Seguidamente, a CE proclama os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respectiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrente, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito

de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do SBN.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicação dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para a AGT se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT ou qualquer dos seus membros podem ser destituídos, a qualquer momento, em AGT, por deliberação dos trabalhadores do SBN com direito a voto.

2- A AGT é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com direito a voto.

3- O requerimento previsto no número anterior e a respectiva convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

4- Nos termos do número anterior, os requerentes podem convocar directamente o plenário, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5- A votação para a destituição será sempre precedida de discussão.

6- A destituição da CT ou de alguns dos seus membros só será válida se observado o preceituado no número 3 do artigo 8.º dos estatutos.

7- Quanto à substituição total ou parcial da CT, aplica-se o preceituado no artigo 39.º dos estatutos.

8- No mais, aplicam-se às deliberações, com as necessárias adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1- A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, sendo a sua entrada em funções simultânea com a da CT.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do título «Re-

gulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto», referente à eleição da CT.

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do título referido no artigo anterior aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Disposições finais

Artigo 75.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CT e subcomissões rege-se pelo dis-

posto nestes estatutos.

Artigo 76.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aplicação.

Artigo 77.º

Destino do património da CT em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o seu património, caso exista, será alienado e o seu produto doado a uma instituição sem fins lucrativos e de carácter social, a definir em reunião geral de trabalhadores.

Registado em 13 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 8 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Eleição

Eleição em 17 de dezembro de 2014, para o mandato de três anos.

| Efectivos | Ident. civil |
|----------------------------------|--------------|
| Afonso Manuel Valente Golaio | 6011304 |
| António José Nascimento Ferreira | 05336651 |
| António Fernando Lopes Santos | 12090173 |
| Mónica Alexandra Almeida Amaral | 10551785 |
| Pedro Sá Nogueira | 779557 |

| | |
|--|----------|
| Rui Pedro Rodrigues de Lima Moreira | 9539015 |
| Sandra Margarida Marta da Silva | 10310111 |
| Sónia Margarida Portugal Mateus Ferreira | 8875494 |
| Vitor Dinis Ferreira Alfaiate Dos Reis | 10255761 |
| Suplentes | |
| Maria da Conceição Gonçalves Martins | 8098832 |
| João Manuel Cardoso Gonçalves | 9943670 |
| José Manuel Malheiro Barros | 8212823 |
| José Augusto Carneiro da Cruz | 9507550 |

Registado em 13 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 8 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Gondomar - Convocatória

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 efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Gondomar, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 14 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Gondomar
Morada: Praça Manuel Guedes
4420-193 Gondomar».

Câmara Municipal de Paços de Ferreira - Convocatória

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 efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Paços de Ferreira, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 15 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Paços de Ferreira

Morada: Praça da República, n.º 46
4590-527 Paços de Ferreira».

Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Convocatória

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 efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 16 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal da Póvoa de Varzim
Morada: Praça do Almada
4490-438 Póvoa de Varzim».

Câmara Municipal de Paredes - Convocatória

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 efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Paredes, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 14 de abril de 2015, realizar-se-á

na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Paredes
Morada: Parque José Guilherme
4580-229 Paredes».

Câmara Municipal de Lousada - Convocatória

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 efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Lousada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 14 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Lousada
Morada: Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, Apartado 19
4621-909 Lousada».

Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Convocatória

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Marco de Canaveses, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 10 de abril de 2015, realizar-se-á

na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Marco de Canaveses
Morada: Largo Sacadura Cabral
4630-219 Marco de Canaveses».

Câmara Municipal do Porto - Convocatória

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal do Porto, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 10 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal do Porto
Morada: Praça General Humberto Delgado
4049-001 Porto».

Câmara Municipal de Amarante - Convocatória

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Amarante, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 17 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a

segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Amarante
Morada: Alameda Teixeira de Pascoaes
4600-011 Amarante».

Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Felgueiras, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 16 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Felgueiras
Morada: Praça da Republica
4610-116 Felgueiras».

Câmara Municipal da Maia - Convocatória

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal da Maia, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 17 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos arti-

gos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal da Maia
Morada: Praça Doutor José Vieira de Carvalho
4470-002 Maia».

Câmara Municipal de Penafiel - Convocatória

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Penafiel, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 10 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Penafiel
Morada: Praça do Município
4564-002 Penafiel».

Câmara Municipal de Baião - Convocatória

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Baião, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 16 de abril de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Baião
Morada: Praça Heróis do Ultramar
4640-158 Baião».

Borgstena Textile Portugal - Convocatória

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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida

na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de janeiro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Borgstena Textile Portugal.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, os trabalhadores abaixo assinados, informam, V. Ex.^{as}, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Borgstena Textile Portugal, NIF 50203550409, sita na EN 234, Km 87.7, Chão do Pisco, 3521-909 Nelas no dia 8 de abril de 2015».

(Seguem as assinaturas dos 46 trabalhadores).

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bollinghaus Steel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Bollinghaus Steel, SA, realizada em 11 de dezembro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2014.

| Efectivos: | BI/CC | Emissão |
|-----------------------------|----------|---------|
| Bruno Pessoa Marques | 13316160 | |
| Pedro dos Santos Feteira | 11592006 | |
| Ricardo Filipe Abreu Lisboa | 12569603 | |

| Suplentes: | | |
|-----------------------------|----------|-----------|
| Mauro Daniel Ribau Bento | 13028765 | |
| João Paulo Fernandes Crespo | 12598050 | |
| Patrício Pereira Pedro Gil | 06145364 | 28/5/2013 |

Registado em 9 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 95 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Fabrico de Componentes em Construção Metálica**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Anexo 1:

| |
|---|
| TÉCNICO/A DE FABRICO DE COMPONENTES EM CONSTRUÇÃO METÁLICA |
|---|

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

| | |
|------------------------|---|
| QUALIFICAÇÃO | Técnico/a de Fabrico de Componentes em Construção Metálica |
| DESCRIÇÃO GERAL | Preparar, organizar, orientar e executar o trabalho de fabrico, reparação, ou ajustamento de componentes de construção metálica, respeitando as normas de segurança, higiene e proteção ambiental aplicáveis. |

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

| | Código | UFCD pré definidas | Horas |
|-----------------------------------|--------|---|-------|
| Formação Tecnológica ¹ | 4561 | 1 Empresa | 25 |
| | 5792 | 2 Fatores humanos | 25 |
| | 4562 | 3 Qualidade e fiabilidade | 25 |
| | 5745 | 4 Inglês técnico | 50 |
| | 0349 | 5 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos | 25 |
| | 4567 | 6 Desenho técnico - representação e cotação de peças | 50 |
| | 5820 | 7 Tratamento de metais - térmicos | 50 |
| | 5811 | 8 Sistemas de transporte e elevação de carga | 25 |
| | 5804 | 9 Construções metalomecânicas - serralharia de bancada | 25 |
| | 4564 | 10 Gestão da manutenção - introdução | 25 |
| | 6586 | 11 Desenho técnico - introdução à leitura e interpretação | 50 |
| | 6649 | 12 Construções metalomecânicas - serralharia | 25 |
| | 0877 | 13 Organização e preparação do trabalho | 25 |
| | 8674 | 14 Processos de soldadura por arco elétrico e oxigás | 25 |
| | 8675 | 15 Processo de corte térmico e preparação de juntas | 25 |
| | 0932 | 16 Eletricidade geral | 50 |
| | 8676 | 17 TPM (Manutenção produtiva total) - aplicação à manutenção de ferramentas portáteis | 50 |
| | 8677 | 18 Tratamentos térmicos - componentes de construção soldada | 50 |
| | 8678 | 19 Documentação oficial - fabrico e montagem de componentes sob pressão | 50 |
| | 8679 | 20 Introdução ao fabrico de componentes de construção soldada | 50 |
| | 8680 | 21 Operações de construção metálica - componentes sob pressão | 50 |
| | 8681 | 22 Operações de serralharia | 50 |
| | 8682 | 23 Máquinas de soldadura | 25 |
| | 8683 | 24 Ensaios não destrutivos aplicados a peças de construção soldada | 50 |
| | 8684 | 25 Métodos de medição aplicados em metalomecânica | 25 |
| | 8685 | 26 Planificação de chapas | 25 |
| | 8084 | 27 Soldadura SER - ângulo em chapa nas posições PA, PB e PF | 50 |
| | 8088 | 28 Soldadura MAG/FF - ângulo em chapa nas posições PB, PG, PF e PD | 50 |
| | 8091 | 29 Soldadura TIG - ângulo em chapa nas posições PA, PB, PC e PF | 50 |

¹À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Fabrico de Componentes em Construção Metálica** para além das UFCD pré-definidas, terão também de ser realizadas **100 horas** da bolsa de UFCD

| | Código | Bolsa de UFCD | Horas |
|-----------------------------|---------------|---|--------------|
| Formação Tecnológica | 5793 | 30 Critério de excelência aeronáutica - <i>Lean</i> | 50 |
| | 4558 | 31 Corrosão | 25 |
| | 5796 | 32 Metrologia Industrial | 50 |
| | 8686 | 33 Preparação e pingamento de peças para soldadura | 50 |
| | 5800 | 34 Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos | 25 |
| | 5817 | 35 Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos | 25 |
| | 5821 | 36 Tratamento de metais - termoquímicos | 50 |
| | 5822 | 37 Tratamento de metais - revestimentos não metálicos inorgânicos | 50 |
| | 5823 | 38 Tratamento de metais - revestimentos não metálicos orgânicos | 50 |
| | 8086 | 39 Soldadura SER - ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo nas posições PB, PD e PH | 50 |
| | 8089 | 40 Soldadura MAG/FF - ângulo em chapa nas posições PB e PH | 50 |
| | 8092 | 41 Soldadura TIG - ângulo em chapa posição PD e chapa/tubo nas posições PB, PD e PH | 50 |
| | 7852 | 42 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento | 25 |
| | 7853 | 43 Ideias e oportunidades de negócio | 50 |
| | 7854 | 44 Plano de negócio - criação de micronegócios | 25 |
| | 7855 | 45 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios | 50 |
| | 8598 | 46 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego | 25 |
| | 8599 | 47 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego | 25 |
| | 8600 | 48 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego | 25 |