



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro 4333
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra 4334

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras 4335
- Acordo de empresa entre a Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 4338
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e texto consolidado 4359
- Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação 4393
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação 4393

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Constituição	4595
- Sindicato Democrático das Minas e Afins - SINDEMINAS - Cancelamento	4410
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro Sul e Ilhas - Retificação	4411

II – Direção:

- Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição	4411
- Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação - FEPECI - Eleição	4411
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes - Eleição	4411

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Portway - Handling de Portugal, SA - Eleição	4412
- VANPRO - Assentos, L. ^{da} - Eleição	4413

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA - Convocatória	4413
- The Navigator Company, SA - Convocatória	4413
- Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP - INIAV, IP - Convocatória	4414

II – Eleição de representantes:

- Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, SA - Eleição	4414
- Visteon Portuguesa, L. ^{da} - Eleição	4414
- Europa&c Kraft Viana, SA - Eleição	4414
- Britaminho - Granitos e Britas do Minho, L. ^{da} - Eleição	4415

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.mtsss.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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro

O acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, abrange as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A parte empregadora outorgante requereu a extensão do acordo coletivo na mesma área e âmbito de atividade às relações de trabalho entre empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando que se trata da primeira convenção coletiva celebrada entre as partes o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível, que se reporta ao ano de 2016, não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Re-

solução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, o alargamento do âmbito de aplicação da convenção justifica-se porquanto tem o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores nos empregadores outorgantes.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código de Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data de produção de efeitos prevista na convenção, conforme pedido pelas entidades empregadoras abrangidas pela extensão.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de

convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 46, de 9 de novembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do acordo coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a 1 de janeiro de 2019.

3- As cláusulas de natureza pecuniária 48.ª, 49.ª, 51.ª e 53.ª do acordo coletivo, produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2018. As restantes cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir da data de entrada em vigor do acordo coletivo, nas condições nele previstas.

4 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra

O acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, abrange as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A parte empregadora outorgante requereu a extensão do acordo coletivo na mesma área e âmbito de atividade às relações de trabalho entre empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando que se trata da primeira convenção coletiva celebrada entre as partes, o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível, que se reporta ao ano de 2016, não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, o alargamento do âmbito de aplicação da convenção justifica-se porquanto tem o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores nos empregadores outorgantes.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código de Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data de produção de efeitos prevista na convenção, conforme pedido pelas entidades empregadoras abrangidas pela extensão.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 46, de 9 de novembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do acordo coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Re-

gional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

1- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a 1 de janeiro de 2019.

3- As cláusulas de natureza pecuniária 48.ª, 49.ª, 51.ª e 53.ª do acordo coletivo, produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2018. As restantes cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir da data de entrada em vigor do acordo coletivo, nas condições nele previstas.

4 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com última alteração e texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2017, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

1- (...)

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de janeiro de 2018.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

Cláusula 76.ª

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os

substituíam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 38,53 €.

Cláusula 82.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 45,63 € por cada uma das línguas.

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

- Chefe de mesa - 52,73 €;
- Chefe de barman - 52,73 €;
- Chefe de pasteleiro - 52,73 €;
- Chefe de cozinheiro - 52,73 €;
- Primeiro-cozinheiro - 49,69 €;
- Primeiro-pasteleiro - 49,69 €;
- Quaisquer outros profissionais - 42,59 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo

(A que se refere o número 1 da cláusula 3.^a)

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018

Níveis	Grupo A	Grupo B
XII	1 020,00 €	980,00 €
XI	930,00 €	920,00 €
X	800,00 €	760,00 €
IX	740,00 €	700,00 €
VIII	670,00 €	635,00 €
VII	615,00 €	610,00 €
VI	602,00 €	595,00 €
V	588,00 €	588,00 €
IV	585,00 €	585,00 €
III	580,00 €	580,00 €

II	485,00 €	485,00 €
I	485,00 €	485,00 €

Nota à tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base: As diferenças salariais relativas ao período que medeia a data de produção de efeitos da presente tabela, referida no número 2 da cláusula 4.^a, e a data da sua publicação, pode ser efetuada pela entidade empregadora em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela anexo I

Nível XII:

Diretor de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direção;
 Chefe de cozinha;
 Chefe de mestre pasteleiro;
 Diretor artístico;
 Diretor comercial;
 Diretor de golfe;
 Diretor de produção (food and beverage);
 Diretor de serviços;
 Diretor de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
 Chefe de pessoal;
 Chefe de serviços;
 Encarregado de parque de campismo;
 Subchefe de cozinha;
 Supervisor de operações;
 Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de balcão;
 Chefe de bar;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Chefe de controlo;
 Chefe de manutenção;
 Chefe de mesa;
 Chefe de secção (escritórios);
 Chefe de snack-bar;
 Chefe de operações;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Encarregado de animação e desportos;
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de restauração e bebidas;
 Pasteleiro decorador;
 Secretário de golfe;
 Subencarregado de parque de campismo;
 Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.^a;
 Barman/barmaid de 1.^a;
 Caixa;

Capataz de campo;
Chefe de campo de parque de campismo;
Chefe de self-service;
Capataz de rega;
Controlador;
Empregado de balcão de 1.ª;
Empregado de mesa de 1.ª;
Empregado de snack de 1.ª;
Empregado de mesa/balcão self-service de 1.ª;
Escanção;
Escriturário de 1.ª;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Pasteleiro de 1.ª;
Rececionista de 1.ª;
Secretário de direção;
Subchefe de mesa;
Subchefe de operações.

Nível VII:
Amassador;
Assistente de vendas 2.ª;
Barman/barmaid de 2.ª;
Carpinteiro em geral de 1.ª;
Chefe de caddies;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de balcão de 2.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de snack de 2.ª;
Empregado de mesa/balcão de self-service de 2.ª com dois ou mais anos;
Escriturário de 2.ª;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de rouparia/lavandaria;
Motorista;
Operador de golfe;
Operador com mais de cinco anos;
Pasteleiro de 2.ª;
Rececionista de 2.ª;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.ª;
Técnico de frio.

Nível VI:
Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.ª;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;

Disck-jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão/mesa de self-service até dois anos;
Empregado de geladaria;
Empregado de quartos;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.ª;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Operário polivalente;
Operador com menos de cinco anos;
Pasteleiro de 3.ª;
Pré-oficial eletricista;
Telefonista de 2.ª;
Tratador/conservador de piscinas.

Nível V:
Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;
Estagiário barman/barmaid com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível IV:
Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de dois anos;
Costureiro;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de rouparia/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário barman/barmaid do 1.º ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de pasteleiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível III:
Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;

Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;

Aprendiz de operador até um ano;

Aprendiz de distribuidor até um ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;

Mandarete com menos de 18 anos.

Lisboa, 18 de outubro de 2018.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas):

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de Presidente da direção e mandatário.

Depositado em 29 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro n.º 12, com o n.º 231/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

Considerando que:

a) A Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, comungam de uma vontade de maior eficácia e eficiência dos serviços que contribuam para a plena realização do objeto social, tendo presente o papel essencial desempenhado pelos trabalhadores;

b) A relevância da negociação e contratação coletiva são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;

c) O acordo de empresa será uma ferramenta facilitadora de vários processos, na medida em que permitirá detetar lacunas ou sobreposições de tarefas, identificar necessidades de formação, reorganizar procedimentos, funções e apoiar os processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempe-

nho e gestão de carreiras, bem como a matéria da organização e duração do tempo de trabalho, adequando-se à realidade atual da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM;

d) Esteve subjacente às negociações que desaguarão na celebração do presente acordo de empresa a vontade comum e inabalável de em tudo respeitar a Constituição e, bem assim, quaisquer disposições legais de cariz imperativo, em especial as constantes do Código do Trabalho e as integradas em normas de cariz orçamental, pelo que o presente acordo respeita e não se sobrepõe a normas de natureza imperativa;

e) Não obstante o atrás referido, atenta a natureza eminentemente transitória de muitas normas orçamentais de cariz restritivo, as partes entendem negociar, no momento atual, um texto capaz de perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa;

f) As partes consideram que, com a presente negociação, que resulta em consenso em matérias laborais da maior relevância, se permitirá estabilidade na relação laboral para além de quaisquer vicissitudes que cada momento específico eventualmente imponha;

g) Assim, a entrada em vigor de várias cláusulas do acordo está sujeita às regras de hierarquia entre normas e à condição da revogação, ou desaparecimento, das normas, orçamentais ou outras, que impeçam a sua imediata vigência e/ou execução;

h) A empresa integrou esta iniciativa com abertura mas simultaneamente com uma postura responsável e ciente de que os seus recursos são escassos, salvaguardando a solidez económica e financeira da empresa de que depende a sua sustentabilidade futura, que a todos interessa salvaguardar;

i) A empresa enquadra-se num contexto estratégico mais vasto que é o do Município da Maia;

j) Antes da celebração do presente acordo foram analisadas as novas competências da empresa e a conseqüente necessidade de reorganização de procedimentos e de funções, tendo como objetivo principal a eficiência dos recursos da empresa bem como a satisfação, bem-estar e motivação dos recursos humanos para atingir os objetivos preconizados;

k) Para a caracterização dos postos de trabalho por atividade dos/as trabalhadores/as da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM foi necessário verificar/conhecer os postos de trabalho existentes, tendo sido realizados inquéritos, desenvolvidos especificamente para este fim, os quais foram respondidos de forma individual e, posteriormente, analisados e objeto de discussão com os/as trabalhadores/as;

l) Este projeto teve como objetivo, além do conhecimento e definição dos postos de trabalho como já foi referido, a elaboração deste documento, o qual servirá de suporte para a construção de várias e importantes práticas de gestão de recursos humanos, como a descrição de funções, o levantamento das necessidades de formação, a avaliação de desempenho, o desenvolvimento motivacional, entre outros, bem como para a atualização das categorias profissionais e reclassificações, definindo-se carreiras e respetivas remunerações;

m) Tem havido um trabalho de extremo relevo no sentido de modernizar a estrutura de carreiras na empresa, adequando-a à conjuntura atual e adaptando-a às particularidades or-

ganizacionais e institucionais da empresa;

n) O presente acordo de empresa cumpre, na sua redação, as regras de igualdade de género.

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

A Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM, adiante designada EMEM, representada pelo Senhor Doutor Mário Nuno Neves, na qualidade de presidente do conselho de administração, pela Sr.ª Dr.ª Emília de Fátima Santos e pelo Dr. Francisco Tomé Nogueira da Costa, na qualidade de vogais do conselho de administração;

e
O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, representado pelo Senhor Fernando Gonçalves Fraga, vice-secretário-geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, na qualidade de mandatário.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM, adiante designada por EMEM e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço em regime de contrato individual de trabalho, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, adiante designado por SINTAP.

2- Aos/às restantes trabalhadores/as a aplicação deste acordo segue os termos previstos em lei.

3- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEM é considerada a área geográfica do Município da Maia.

4- A EMEM é uma empresa do setor empresarial local cuja atividade compreende, nomeadamente, a promoção, gestão e fiscalização do estacionamento público urbano, à superfície ou em estruturas executadas no solo ou no subsolo; elaboração ou promoção de estudos de ordenamento de zonas destinadas ao estacionamento automóvel; promoção de medidas que incentivem a mobilidade elétrica, através de condições de estacionamento e estacionamento; exercício das competências que lhe forem delegadas pela Câmara Municipal da Maia em matéria de transportes públicos. No âmbito do seu objeto, a EMEM poderá de igual modo, proceder à gestão e comercialização, direta ou indireta, de lojas e galerias comerciais, preferencialmente implantadas em parques de estacionamento que estejam sob sua responsabilidade e demais atividades tal como definido nos estatutos da empresa.

5- Em tudo o que não se encontrar regulado no presente AE aplica-se, aos/às trabalhadores/as por ele abrangidos/as, o disposto no Código de Trabalho e, quando aplicável, a lei que disciplina o trabalho em funções públicas, e ainda, o Re-

gime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais e o Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais.

6- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos por este acordo cerca de 21 trabalhadores/as.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e é válido pelo prazo de 2 anos.

2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de 12 meses, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes o poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

4- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes.

5- As partes têm o dever de informar os/as trabalhadores/as sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 3.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Os critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores/as a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos mem-

bros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 4.^a

Proibição de discriminação

1- A EMEM não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao/à trabalhador/a que alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado/a, incumbindo à EMEM provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 5.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 6.^a

Proibição de assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade,

ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o/a trabalhador/a afetado/a pode denunciar a situação junto dos/as responsáveis da EMEM, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o/a infrator/a, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do/a trabalhador/a afetado/a.

4- À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da EMEM e dos/as trabalhadores/as

Cláusula 7.^a

Deveres gerais das partes

1- A EMEM e o/a trabalhador/a devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

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

Cláusula 8.^a

Deveres da EMEM

1- A EMEM deve, nomeadamente:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do/a trabalhador/a, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do/a trabalhador/a que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos/as trabalhadores/as;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado o registo dos/as trabalhadores/as com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Cumprir as disposições do presente AE;

l) Não exigir dos/as trabalhadores/as a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

m) Fornecer aos/às trabalhadores/as, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

n) O processo do/a trabalhador/a pode ser, a todo o tempo, consultado pelo/a próprio/a ou mediante autorização deste/a, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos/as trabalhadores/as, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente, no que se refere à reserva da intimidade da vida provada e familiar;

o) Emitir, a solicitação do/a trabalhador/a, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da EMEM, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo/a trabalhador/a);

p) A EMEM deverá prestar aos/às subscritores/as do acordo todas as informações e esclarecimentos quanto ao cumprimento deste AE.

2- Na organização da atividade, a EMEM deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- A EMEM deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A EMEM deve afixar nas instalações da empresa em local de fácil acesso, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5- A EMEM garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao/à trabalhador/a.

6- O previsto no número anterior não exonera o/a trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a EMEM formação adequada nestas matérias.

7- É dever da EMEM providenciar o aperfeiçoamento profissional dos/as trabalhadores/as, designadamente fomentando a frequência de formação profissional:

a) A EMEM deve elaborar em cada ano um plano de formação;

b) A EMEM obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas;

c) As ações de formação devem ocorrer durante o horário

de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho;

d) Sem prejuízo da alínea anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o/a trabalhador/a manifeste interesse em frequentar as referidas ações de formação;

e) A EMEM deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

Cláusula 9.^a

Deveres do/a trabalhador/a

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o/a trabalhador/a deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os/as superiores/as hierárquicos/as, os/as companheiros/as de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da EMEM;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da EMEM, do conselho de administração e dos/as seus/suas superiores/as hierárquicos/as, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos/as representantes dos/as trabalhadores/as eleitos/as para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;

l) Prestar aos seus /suas colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes/as últimos/as para o exercício da sua atividade;

m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existentes, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mu-

dança de residência e currículo escolar ou académico;

p) Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, em ordem de serviço;

q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados/as a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do/a próprio/a trabalhador/a em procedimento disciplinar ou processo judicial.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da EMEM como de superior/a hierárquico/a do/a trabalhador/a, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os/as trabalhadores/as com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador/a, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;

b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os/as demais trabalhadores/as em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da EMEM sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;

c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos/as trabalhadores/as seus/suas subordinados/as, segundo padrões de equilíbrio relativo;

d) Velar para que o trabalho dos/das seus/suas subordinados/as seja executado com zelo e diligência;

e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;

f) Tratar com urbanidade os/as trabalhadores/as sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível.

Cláusula 10.^a

Garantias do/a trabalhador/a

É proibido à EMEM:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o/a trabalhador/a exerça os seus direitos, bem como despedi-lo/a, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo/a desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o/a trabalhador/a para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele/a ou dos/das companheiros/as;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

e) Mudar o/a trabalhador/a para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador/a para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o/a trabalhador/a a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ele/a indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos/às seus/suas trabalhadores/as;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o/a trabalhador/a, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a

Equipamento individual

1- Compete à EMEM fornecer as fardas e demais equipamentos individuais de trabalho, sendo o/a trabalhador/a responsável pela utilização devida dos mesmos com zelo e cuidado.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local de trabalho e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

3- A EMEM suportará os encargos com a substituição das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, deteriorados em função do uso «normal» ou pela ocorrência de acidente/ incidente cuja responsabilidade não possa ser imputada ao/à trabalhador/a.

CAPÍTULO IV

Constituição da relação de trabalho

Cláusula 12.^a

Noção de período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 13.^a

Duração do período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos/as trabalhadores/as;

b) 180 dias para os/as trabalhadores/as que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os/as que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador/a que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6- A antiguidade do/a trabalhador/a conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do/a trabalhador/a, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 15.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- Os/as trabalhadores/as da EMEM poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional, em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do/a trabalhador/a.

Cláusula 17.^a

Constituição da relação de trabalho e preenchimento de vagas

1- A admissão de trabalhadores/as realizar-se-á mediante a celebração de contratos individuais de trabalho.

2- Os requisitos gerais de admissão, são os seguintes:

a) Idade igual ou superior a 18 anos;

b) Habilitações literárias e/ou profissionais exigidas para a função;

c) Inexistência de impedimento legal;

d) Aptidão psicofísica para o desempenho da função, apurada em exame médico;

e) Aceitação do presente AE, do Código Deontológico e de Ética e demais regulamentos internos em vigor, como partes integrantes do contrato individual de trabalho.

3- Os requisitos específicos de admissão são os seguintes:

a) Para a categoria de agente de fiscalização de estacionamento só serão admitidos/as candidatos/as com o 12.º ano de escolaridade e com certificado de formação de agente de fiscalização de estacionamento com aproveitamento, ou com o 9.º ano de escolaridade mas com exercício da função, comprovada, pelo período de três anos.

4- A EMEM pode solicitar aos/às candidatos/as, elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

5- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os/as trabalhadores/as da EMEM não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

6- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos/às candidatos/as que já sejam trabalhadores/as na EMEM.

Cláusula 18.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da EMEM não prejudica a autonomia técnica do/a trabalhador/a inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato que justifique o exercício de funções ao serviço da EMEM.

2- Quando o título profissional é retirado ao/à trabalhador/a, por decisão que já não admite recurso, a EMEM deverá procurar outro posto de trabalho que possa ser atribuído ao/à trabalhador/a, desde que tal se revele adequado e eficiente para a atividade da empresa.

3- Caso ao posto de trabalho encontrado nos termos do número anterior corresponda uma retribuição inferior àquela que o/a trabalhador/a vinha auferindo, a alteração de posto de trabalho só ocorrerá mediante acordo do/a trabalhador/a e após autorização concedida pelas autoridades laborais.

4- Caso a alteração de posto de trabalho não seja possível, nos termos dos números anteriores da presente cláusula, o contrato de trabalho caducará.

Cláusula 20.^a

Carreiras e categorias profissionais

1- Os/as trabalhadores/as da EMEM são integrados/as num dos cargos, carreiras e categorias previstas no anexo I, em conformidade com o tempo de serviço nas funções efetivamente desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os conteúdos funcionais serão os previstos no anexo I, sem prejuízo de os/as trabalhadores/as poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional, desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior confere ao/à trabalhador/a, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

4- A admissão de novo/a trabalhador/a integrará sempre o primeiro nível do escalão remuneratório correspondente à categoria profissional, com exceção dos casos em que a experiência profissional comprovada e por deliberação do conselho de administração seja determinada a integração em nível remuneratório diferente, limitada ao nível III do respetivo escalão remuneratório da categoria correspondente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 21.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho dos/as trabalhadores/as é a área do Município da Maia, incluindo cada uma das instalações que a EMEM, tenha ou venha a possuir dentro da mesma.

2- Os/as trabalhador/a realizam deslocações para fora do Município da Maia, no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a EMEM entenda necessários, sendo por esta assegurado o transporte dos mesmos.

3- No caso de trabalhadores/as relativamente aos quais, em situação excepcional determinada pela EMEM, não seja imprescindível, possível, ou conveniente iniciar a sua jornada de trabalho nas instalações da EMEM, considera-se que a chegada ao local de trabalho se verifica no primeiro local em que ocorra prestação de serviço e saída do local de trabalho a do último local em que essa prestação suceda.

Cláusula 22.^a

Transferência do local de trabalho

1- A EMEM pode transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do

estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da EMEM o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o/a trabalhador/a.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do/a trabalhador/a decorrente do acréscimo dos custos de deslocação.

5- No caso de transferência definitiva que cause prejuízo sério ao trabalhador:

a) O trabalhador contratado pela EMEM, pode resolver o contrato, tendo direito à compensação legalmente prevista.

b) Os trabalhadores a exercerem funções na EMEM, em qualquer regime de mobilidade, poderão pôr unilateralmente termo ao regime de mobilidade.

Cláusula 23.^a

Transferência a pedido do/a trabalhador/a

1- O/a trabalhador/a vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido/a, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da EMEM, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;

c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o/a trabalhador/a requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a EMEM apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o/a trabalhador/a tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 24.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A EMEM deve comunicar a transferência ao/à trabalhador/a, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas semanais e 7 (sete) horas diárias.

2- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, ou de outras legalmente aplicáveis, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 (duas) horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Com o acordo do/a trabalhador/a, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou alargado, quando tal se mostre favorável aos/às trabalhadores/as ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da EMEM.

Cláusula 27.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à EMEM determinar o horário de trabalho do/a trabalhador/a, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a EMEM deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do/a trabalhador/a;

b) Facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os/as delegados/as sindicais devem ser consultados/as previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores/as que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 28.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A EMEM elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

a) Firma ou denominação;
b) Atividade exercida;
c) Sede e local de trabalho dos/as trabalhadores/as a que o horário respeita;

d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da EMEM ou de estabelecimento desta última;

e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;

g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos/as os/as trabalhadores/as, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos/as trabalhadores/as cujo regime seja diferente do estabelecido para os/as restantes.

3- A EMEM está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os /as trabalhadores/as, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 29.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos/às trabalhadores/as envolvidos/as e à comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos/às delegados/as sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

3- Exceção-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em impresso próprio com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos/as trabalhadores/as referida no número anterior, e a EMEM não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho e organização de tempos de trabalho

Cláusula 30.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades

des de horário de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário flexível;
- c) Horário diversificado.

Cláusula 31.^a

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 32.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao/à trabalhador/a gerir os seus tempos de trabalho, fora do período coberto pelas plataformas fixas, dependendo de autorização prévia da EMEM.

2- Serão fixadas ao/à trabalhador/a 2 (duas) plataformas fixas, as quais não podem ter, no seu conjunto duração inferior a 4h30 (quatro horas e meia) horas, e isoladamente duração inferior a 2 (duas) horas.

3- Na gestão dos tempos de trabalho feita pelo/a trabalhador/a, este não pode ultrapassar uma média semanal de 35 (trinta e cinco) horas, num período de referência de 1 (um) mês.

4- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho e reportado ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita;

b) À atribuição de crédito de horas, pelo período prestado em acréscimo, a contar no período de referência seguinte àquele que lhe deu origem.

5- Para efeitos do disposto nas alíneas a) e b) do número 4, o total de faltas e ausências serão reportadas ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita.

6- Em serviços com mais de um/a trabalhador/a, as plataformas fixas serão definidas de forma a que, por cada função, cubram todo o período de funcionamento dos serviços.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, serão considerados os horários de trabalho de todos os/as trabalhadores/as do serviço com as mesmas ou idênticas funções.

8- Os/as trabalhadores/as sujeitos/as ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

Cláusula 33.^a

Horários diversificados

Consideram-se horários diversificados aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores/as, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 34.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente AE, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observados os procedimentos previstos na lei.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e quarenta e cinco horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

4- A EMEM pode ainda celebrar acordos de adaptabilidade individual, no qual se defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 e 3 da presente cláusula.

5- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta da EMEM, a qual se presume aceite caso o/a trabalhador/a não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, por motivos indispensáveis ao funcionamento do serviço ou quando circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente para fazer face a aumentos do volume de trabalho, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas por dia, não podendo ultrapassar 45 horas por semana, mediante acordo com o/a trabalhador/a, a celebrar por escrito, tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo constar do acordo a celebrar com o/a trabalhador/a.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o/a trabalhador/a que se encontre no exercício de cargo de direção e de chefia intermédia, tendo em conta as funções de confiança em causa.

2- Os/as trabalhadores/as isentos/as de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de

descanso semanal obrigatório ou complementar, aos feriados ou a descanso diário.

Cláusula 36.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela EMEM.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a EMEM;

c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 2 da cláusula 26.^a;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que por iniciativa, ou com a concordância do/a trabalhador/a;

f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, total ou parcial, da EMEM, nos termos previstos na lei.

Cláusula 37.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O/a trabalhador/a é obrigado/a a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela EMEM, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 38.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador/a:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

Cláusula 39.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no

período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

1- A assiduidade e a pontualidade são objeto de aferição através de um sistema de registo biométrico de entradas e saídas.

2- A regularização do registo poderá ser efetuada, em casos excecionais, através de impresso próprio, mediante validação do respetivo superior hierárquico.

3- A falta de registo equivale a não prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 41.^a

Duração do período das férias

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

2- Ao período de férias previsto no número 1 podem acrescer até 3 dias úteis de férias, de acordo com a avaliação de desempenho e nas seguintes condições:

a) Avaliação de desempenho de Bom - 1 dia de férias;

b) Avaliação de desempenho de Muito Bom - 2 dias de férias;

c) Avaliação de desempenho de Excelente - 3 dias de férias.

3- O aumento da duração do período de férias previsto no número anterior não tem consequência no montante do subsídio de férias.

Cláusula 42.^a

Ferriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado o feriado municipal da Maia.

Cláusula 43.^a

Tolerância de ponto

1- As tolerâncias de ponto, concedidas aos/às funcionários/as municipais da Maia, nos dias abaixo indicados, aplicam-se à EMEM, após aprovação do conselho de administração:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) 24 dezembro;

c) 31 dezembro.

2- A EMEM pode, mediante decisão expressa do conselho de administração, conceder dispensa do trabalho ou tolerância de ponto aos/às seus/suas trabalhadores/as, em datas específicas.

3- Os/as trabalhadores que por razões de serviço não possam gozar das tolerâncias de ponto ou dispensas do trabalho nos dias definidos pelo conselho de administração, poderão gozar o período correspondente em data da sua conveniência, a comunicar com antecedência aos serviços da EMEM.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 44.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador/a do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do/a trabalhador/a por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do Código do Trabalho;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao/à trabalhador/a, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador/a, nos termos do regime legal da parentalidade;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador/a eleito/a para estrutura de representação coletiva dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no Código do Trabalho;

h) A de candidato/a a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 46.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O/a trabalhador/a pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 47.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O/a trabalhador/a tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o/a trabalhador/a.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a EMEM pode exigir ao/à trabalhador/a:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 48.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevista com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato/a a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 49.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A EMEM pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao/a trabalhador/a prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do/a trabalhador/a é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à EMEM de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 50.^a

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do/a trabalhador/a, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o/a trabalhador/a beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o/a trabalhador/a tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista na cláusula 47.^a;

d) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 51.^a

Efeitos de falta injustificada

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/a trabalhador/a.

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, a EMEM pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

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

Cláusula 52.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do/a trabalhador/a comunicada à EMEM, não podendo essa renúncia implicar que o/a trabalhador/a fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 53.^a

Retribuição/Função

As retribuições e definição de funções para os/as trabalhadores/as abrangidos por este AE são as constantes do anexo I e II.

Cláusula 54.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM corresponde à retribuição base mensal, e n corresponde ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 55.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

A retribuição por isenção de horário de trabalho não pode ser inferior a:

a) 25 % da retribuição base em caso de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 13 % da retribuição base nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o/a trabalhador/a receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o/a trabalhador/a tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

1- O/a trabalhador/a tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 58.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago nos termos definidos por lei.

Cláusula 59.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago de acordo com a lei em vigor.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;
- b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;
- c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 60.^a

Subsídio de refeição

Os/as trabalhadores/as da EMEM têm direito a um subsídio de refeição diário por dia completo de trabalho, atualmente fixado em 6,00 € (seis euros), pago através de cartão refeição.

Cláusula 61.^a

Ajudas de custo por deslocações em serviço

Os/as trabalhadores/as ao serviço da EMEM terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

CAPÍTULO IX

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os/as trabalhadores/as com contrato individual de tra-

balho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à EMEM, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O/a trabalhador/a que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior deve pagar à EMEM uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondentes ao período em falta, sem prejuízo por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO X

Segurança e medicina no trabalho

Cláusula 63.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A EMEM assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos/às trabalhadores/as e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança na EMEM tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os/as trabalhadores/as da EMEM participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 64.^a

Medicina no trabalho

Todos/as os/as trabalhadores/as da EMEM ficam sujeitos/as, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, quando para tal forem convocados/as.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobrevigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 66.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico da atividade empresarial

local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, bem como propor novas categorias profissionais.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos de cada uma das associações sindicais signatárias, e com igual número de elementos por parte da EMEM.

3- A comissão paritária reunirá na sede da EMEM, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

Cláusula 68.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AE, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 69.^a

Cláusulas de expressão pecuniária

As cláusulas de expressão pecuniária constantes do presente acordo, e nomeadamente do anexo II, têm efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, mantendo-se inalteráveis até 31 de dezembro de 2019.

Maia, aos 19 de novembro de 2018.

Pela Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM:

O conselho de administração, *Doutor Mário Nuno Alves de Sousa Neves*.

Dr. Francisco Tomé Nogueira da Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdos funcionais, progressões e avaliação de desempenho

Categorias profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Classificação profissional

1- Os/as trabalhadores/as da EMEM são integrados/as numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os conteúdos funcionais serão os previstos no anexo I sem prejuízo de os/as trabalhadores/as poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- Caso exista a necessidade de criar uma nova categoria nos termos do número 1, a EMEM compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao/a trabalhador/a, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

5- A admissão de trabalhador/a será efetuada para o primeiro nível e posição do escalão remuneratório, com exceção dos casos em que a experiência profissional comprovada e por deliberação do conselho de administração seja determinada a integração em nível remuneratório diferente, limitada ao nível III do respetivo escalão remuneratório da categoria correspondente.

Artigo 2.º

Mapa de pessoal

1- O mapa de pessoal fixa o número de lugares efetivos.

2- Deve ser afixado em local de acesso a todos/as os/as trabalhadores/as.

Artigo 3.º

Grupos de pessoal

O mapa de pessoal compreenderá os seguintes cargos, carreiras e categorias, após as reclassificações a efetuar:

Grupo I

Direção e coordenação

Diretor/a geral.

Coordenador/a do Serviço Administrativo-Financeiro/a e Contratação Pública.

Coordenador/a do Serviço de Mobilidade, Recursos Humanos e Jurídico.

Grupo II

Técnicos/as

Técnico/a de contabilidade.
Técnico/a de secretariado e administração.
Técnico/a administrativo/a.

Grupo III

Encarregados/as

Encarregado/a de agentes de fiscalização do estacionamento.
Encarregado/a de agentes de fiscalização.
Encarregado/a dos serviços de manutenção.

Grupo IV

Agentes

Agente de fiscalização de estacionamento.
Agente de fiscalização.

Grupo V

Assistentes

Assistente administrativo/a.

Grupo V

Auxiliares

Auxiliar dos serviços de manutenção.

Artigo 4.º

Mobilidade do pessoal

- 1- A afetação do pessoal será determinada pelo responsável máximo da empresa.
- 2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada serviço é da competência da respetiva direção ou chefia.

SECÇÃO II

Regime de progressão e promoção nas carreiras

Artigo 5.º

Valorização profissional

A valorização profissional dos/as trabalhadores/as da EMEM faz-se por progressão e por promoção.

Artigo 6.º

Progressão

- 1- A progressão ocorre pela mudança para escalão e nível remuneratório imediatamente a seguir, dentro da mesma categoria, de acordo com o previsto no quadro de pessoal e da tabela em vigor na EMEM.
- 2- A progressão depende da verificação dos seguintes requisitos:

- i)* Três anos de permanência no escalão imediatamente anterior;
- ii)* Classificação, na avaliação do desempenho, não inferior a Bom.

Artigo 7.º

Progressão por mérito excepcional

1- O tempo mínimo de serviço, para os efeitos previstos no número 2 da cláusula anterior, poderá ser reduzido nos seguintes termos:

- i)* Dois anos de permanência no escalão imediatamente anterior;
- ii)* Classificação de Muito Bom, na avaliação do desempenho em dois anos consecutivos.

Artigo 8.º

Promoção

1- A promoção ocorre pela mudança para a categoria seguinte da respetiva carreira, para o escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior, de acordo com o previsto no quadro de pessoal e tabela salarial em vigor.

2- A promoção ocorre nas carreiras, dependendo da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- i)* Três anos de serviço efetivo na categoria imediatamente inferior;
- ii)* Classificação de Muito Bom, na avaliação do desempenho dos três últimos anos;
- iii)* Requisitos e qualificações necessárias.

Artigo 9.º

Valorização profissional dos trabalhadores

As remunerações base dos trabalhadores serão atualizadas, anualmente, com um acréscimo a definir pelo conselho de administração que, no mínimo, será correspondente ao valor da atualização salarial aprovada, nesse caso, para os vencimentos da função pública.

SECÇÃO III

Classificação de serviço, avaliação do desempenho e avaliação do índice de satisfação

Artigo 10.º

Avaliação do desempenho

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, será realizada, anualmente uma avaliação classificativa do desempenho dos/as trabalhadores/as, tendo em vista a sua valorização profissional na empresa.

2- Os critérios de avaliação serão fixados pelo conselho de administração, no âmbito da organização técnico-administrativa da EMEM.

Artigo 11.º

Avaliação do índice de satisfação

Anualmente a EMEM promoverá a avaliação do índice

de satisfação dos/as trabalhadores/as, nomeadamente, no que diz respeito à organização do trabalho, à qualidade das instalações, viaturas ao serviço e outros meios, bem como à capacidade de competências das chefias.

SECÇÃO IV

Comissão de serviço

Artigo 12.º

Comissão de serviço

1- Os/as trabalhadores/as da EMEM poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do/a trabalhador/a.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

Artigo 13.º

Cessação da comissão de serviço

1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

2- Cessando a comissão de serviço, o/a trabalhador/a tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que entretanto tenha sido promovido/a.

Artigo 14.º

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

Artigo 15.º

Direito de acesso na carreira

1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o/a trabalhador/a tem direito, findo o exercício das respetivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será reposicionado nos respetivos escalões desse nível.

3- Os/As trabalhadores/as que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à remuneração pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

Artigo 16.º

Reclassificações

1- Os/as trabalhadores/as da EMEM serão objeto de reclassificação, integrando as categorias profissionais constantes do mapa de quadro de pessoal, adequadas ao conteúdo funcional e às funções efetivamente exercidas e/ou a exercer.

Mapa de quadro de pessoal e conteúdo funcional

Grupo I

Direção e coordenação

A - Diretor/a geral

É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, nomeadamente:

a) Submeter a deliberação do conselho de administração, devidamente instruídos e informados, os assuntos que dependam da sua resolução;

b) Propor ao conselho de administração tudo o que seja da competência deste órgão;

c) Colaborar na elaboração dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas;

d) Estudar os problemas de que seja encarregado pelo conselho de administração ou pelo seu presidente e propor as soluções adequadas;

e) Promover a execução das deliberações do conselho de administração;

f) Definir os objetivos de atuação da empresa, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;

g) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;

h) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica dos serviços prestados;

i) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na empresa e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;

j) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;

k) Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para o cumprimento dos objetivos da empresa, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;

l) Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa.

B - Coordenador/a do Serviço Administrativo-Financeiro e Contratação Pública:

- a) Apoia a direção;
- b) Estuda os assuntos de que seja encarregado/a pelo diretor/a geral e propõe as soluções adequadas, preparando as questões por ele/a a decidir;
- c) Estuda, organiza e dirige nos serviços que coordena, as atividades que lhe são próprias;
- d) Recebe e distribui pelos serviços a correspondência a eles referente após despacho do/a diretor/a geral;
- e) Divulga junto dos/as trabalhadores/as os documentos internos e as normas de procedimento a adotar;
- f) Executa atividades de cariz técnico, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade, nomeadamente, estudar e elaborar projetos ou documentação e transmitir informação, atendendo às normas e requisitos técnicos específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão e ao desenvolvimento das atividades da empresa;
- g) Colabora na elaboração e execução dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas e outros de caráter obrigatório de âmbito administrativo-financeiro;
- h) Propõe e elabora estudos de viabilidade;
- i) Emite, após autorização do/a diretor/a geral certidões de documentos arquivados na respetiva empresa, bem como a restituição de documentos aos interessados;
- j) Propõe a aquisição de equipamento e materiais, elaborando os respetivos procedimentos concursais no âmbito da contratação pública;
- k) Estabelece contatos institucionais e com clientes e fornecedores;
- l) Exerce, dentro do(s) serviço(s) que chefia e nos limites da sua competência, funções de chefia, orientação e fiscalização das funções do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do(s) serviços(s) segundo as orientações e fins definidos;
- m) Apoia a administração na elaboração de documentos a submeter à apreciação da assembleia geral.

C - Coordenador/a do Serviço de Mobilidade, Recursos Humanos e Jurídico

- a) Apoia a direção;
- b) Estuda os assuntos de que seja encarregado/a pelo diretor/a geral e propõe as soluções adequadas, preparando as questões por ele/a a decidir;
- c) Estuda, organiza e dirige nos serviços que coordena, as atividades que lhe são próprias;
- d) Divulga junto dos/as trabalhadores/as os documentos internos e as normas de procedimento a adotar;
- e) Executa atividades de cariz técnico, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica como tal reconhecidas pela empresa, nomeadamente, estudar e elaborar projetos ou documentação e transmitir pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão e ao desenvolvimento das atividades da empresa;
- f) Propõe e elabora estudos de viabilidade;

- g) Exerce, dentro do(s) serviço(s) que chefia e nos limites da sua competência, funções de chefia, orientação e fiscalização das funções do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do(s) serviços(s) segundo as orientações e fins definidos;
- h) Propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços que coordena e executa outras funções semelhantes.
- i) Identifica as necessidades de formação específica dos/as trabalhadores/as e propõe a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades;
- j) Orienta, controla e avalia o desempenho e a eficiência dos recursos humanos sendo responsável pelo controlo da assiduidade e pontualidade dos/as trabalhadores/as, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;
- k) Apoia e presta assessoria à direção e ao conselho de administração, nomeadamente, na elaboração das agendas e atas das reuniões.

Grupo II

Técnicos/as

A - Técnico/a de contabilidade:

- a) Executa atividades de cariz técnico de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica como tal reconhecidas pela empresa;
- b) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa;
- c) Analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza;
- d) Classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respetivo;
- e) Efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- f) Contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos;
- g) Calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos;
- h) Regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- i) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades;
- j) Preenche ou confere as declarações fiscais e outra docu-

mentação de acordo com a legislação em vigor;

k) Prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;

l) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios;

m) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística;

n) É responsável pelo processamento salarial.

B - Técnico/a de secretariado e administração:

a) Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um serviço ou departamento da empresa nomeadamente:

i) Processar textos vários;

ii) Traduzir relatórios e cartas;

iii) Preparar processos compilando informação e documentação necessárias;

iv) Atender telefonemas;

v) Receber visitante;

vi) Contatar clientes e fornecedores;

vii) Preencher impressos;

viii) Enviar documentos através de correio e correio eletrónico;

ix) Organizar e manter diversos ficheiros e dossiers.

b) Executa as tarefas mais exigentes descritas para o/a técnico administrativo/a no serviço a que está alocado, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório, nomeadamente:

c) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório;

d) Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;

e) Efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida;

f) Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo;

g) Proceda à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;

h) Prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, designadamente, requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros;

i) Regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários ao funcionamento dos serviços da empresa a que está alocado, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, stocks e aprovisionamento;

j) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o pú-

blico interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido;

k) Assegura a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja alocado, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito;

l) Atende e esclarece, interna e externamente, sobre questões específicas da área em que se integra;

m) Assegura o serviço externo de expedição de correio;

n) Pode exercer funções de apoio administrativo e/ou secretariado a chefias e quadros técnicos.

C - Técnico/a administrativo/a:

a) Executa as tarefas mais exigentes descritas para o/a assistente administrativo/a no serviço a que está alocado, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório, nomeadamente:

b) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório;

c) Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;

d) Efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida;

e) Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo;

f) Proceda à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;

g) Prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, designadamente, requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros;

h) Regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários ao funcionamento dos serviços da empresa a que está alocado, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, stocks e aprovisionamento;

i) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido;

j) Assegura a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja alocado, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito;

k) Atende e esclarece, interna e externamente, sobre questões específicas da área em que se integra;

l) Assegura o serviço externo de expedição de correio;

m) Pode exercer funções de apoio administrativo e/ou secretariado a chefias e quadros técnicos.

Grupo III

Encarregados/as

A - Encarregado/a de agentes de fiscalização de estacionamento:

a) Gere, orienta e supervisiona a atividade desenvolvida por grupos ou equipas de agentes de fiscalização de estacionamento;

b) Vigia e controla as áreas de estacionamento e assegura a fiscalização e notificação do cumprimento das disposições do Código da Estrada, das normas constantes de legislação complementar e dos Regulamentos e Posturas Municipais relativos ao estacionamento público pelos veículos estacionados;

c) Assegura a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções;

d) Presta apoio e informação aos utentes;

e) Verifica e regista o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, sendo responsável pela comunicação das ocorrências e reparação ou reposição dos elementos em falta;

f) Elabora as informações das ocorrências relativas ao estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existente e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEM e com os agentes policiais em serviço nessas áreas;

g) Assegura as operações de coleta;

h) Quando necessário, em situações ocasionais, pode assegurar funções de agente de fiscalização;

i) Assegura a informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa, quando solicitado;

j) Elabora as escalas de fiscalização dos agentes de fiscalização de estacionamento, nomeadamente, a das operações de coleta;

k) É responsável pela gestão do stock de peças e outros materiais necessários ao normal funcionamento das zonas de fiscalização.

B - Encarregado/a de agentes de fiscalização:

a) Gere, orienta e supervisiona a atividade desenvolvida por grupos ou equipas de agentes de fiscalização.

b) Vigia e controla parque(s) de estacionamento ou áreas de estacionamento, fazendo cumprir os respetivos regulamentos municipais;

c) Assegura a fiscalização do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados, a cobrança das tarifas e o apoio e informação aos utentes;

d) Verifica e regista as receitas e o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existente e da utilização do espaço de estacionamento, sendo responsável pela comunicação das ocorrências e reparação ou reposição dos elementos em falta, bem como a articulação com outros agentes da EMEM e com os agentes policiais em serviço na área de localização do parque;

e) Assegura a informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa;

f) Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de agente de fiscalização de estacionamento;

g) Elabora as escalas dos agentes de fiscalização;

h) É responsável pela gestão do stock de peças e outros materiais necessários ao normal funcionamento do(s) parques de estacionamento.

C - Encarregado/a de manutenção:

a) Coordena e executa todas as atividades e trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica;

b) Coordena a atividade dos/as auxiliares de manutenção, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles/as profissionais;

c) Assegura a manutenção e limpeza dos veículos automóveis da empresa;

d) Pode efetuar a carga e transporte de volumes e mercadorias, adquirir materiais necessários ao economato da empresa e efetuar recolhas e entregas de documentação;

e) É responsável pelo estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existente e da utilização do espaço de estacionamento, e pela reparação ou reposição dos elementos em falta, articulando com outros agentes da EMEM.

Grupo IV

Agentes

Agente de fiscalização de estacionamento

Agente de fiscalização

A - Agente fiscalização de estacionamento:

a) Vigia e controla as áreas de estacionamento e assegura a fiscalização e notificação do cumprimento das disposições do Código da Estrada, das normas constantes de legislação complementar e dos Regulamentos e Posturas Municipais relativos ao estacionamento público pelos veículos estacionados;

b) Assegura a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções;

c) Presta apoio e informação aos utentes;

d) Verifica e regista o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente;

e) Informa das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEM e com os agentes policiais em serviço nessas áreas;

f) Assegura as operações de coleta;

g) Quando necessário, em situações ocasionais, pode assegurar funções de agente de fiscalização de parque;

h) Assegura a informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa, quando solicitado.

B - Agente de fiscalização:

a) Vigia e controla parque(s) de estacionamento tarifado ou áreas de estacionamento, fazendo cumprir os respetivos

regulamentos municipais, o Código da Estrada e normas constantes de legislação complementar;

b) Assegura a fiscalização do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados, a cobrança das tarifas e o apoio e informação aos utentes;

c) Verifica e regista as receitas e o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existentes e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEM;

d) Assegura a informação e receção de documentação dos utilizadores do espaço de estacionamento, nos vários serviços da empresa;

e) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, os utilizadores do(s) parque de estacionamento, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido;

f) Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado/a, pode assegurar funções de agente de fiscalização de estacionamento.

Grupo V

Assistentes

Assistente administrativo/a

A - Assistente administrativo/a:

a) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório;

b) Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;

c) Efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida;

d) Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo;

e) Procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;

f) Prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, designadamente, requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros;

g) Regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários ao funcionamento dos serviços da empresa a que está alocado, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, stocks e aprovisionamento;

h) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Grupo VI

Auxiliares

I - Auxiliar de manutenção:

a) Procede a trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica;

b) Executa, ainda o serviço de limpeza das instalações,

c) Pode assegurar outras tarefas não especializadas para que seja solicitado.

ANEXO II

ANEXO II

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Remuneração	SMN	605	630	650	680	720	760	805	860	930	1010	1070	1135	1200	1330	1370	1640	1850	2120	2310	2550	2800	2980	3180	3380
Diretor geral																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		1850	2120	2310	2550	2800	2980	3180	3380
Coordenador/a do Serviço Administrativo-Financeiro e Contratação Pública																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		1370	1640	1850	2120	2310	2550	2800	2980
Coordenador/a do Serviço de Mobilidade Recursos Humanos e Jurídico																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		1330	1640	1850	2120	2310	2550	2800	2980
Técnico/a de contabilidade																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		860	930	1010	1135	1200	1330	1370	1640
Técnico/a de secretariado e administração																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		860	930	1010	1135	1200	1330	1370	1640
Técnico/a administrativo/a																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		680	720	760	805	860	930	1010	1070
Encarregado/a																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		650	680	720	760	805	860	930	1010
Agentes de fiscalização do estacionamento																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		630	650	680	720	760	805	860	930
Agentes de fiscalização																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		SMN	605	630	650	680	720	760	805
Assistente administrativo/a																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		650	680	720	760	805	860	930	1010
Auxiliar de manutenção																		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
																		SMN	605	630	650	680	720	760	805

Depositado em 29 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro n.º 12, com o n.º 230/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e texto consolidado

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, como resultado das negociações concretizadas, acordam na revisão parcial dos acordos de empresa publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 43, de 22 de novembro de 1984, ao qual o SNM celebrou com a STCP, SA o acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 1986, e cuja última alteração foi publicada, no que respeita à FECTRANS, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2000, no que respeita ao SNM, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2004 e no que respeita ao SITRA, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2000, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito e produção de efeitos e vigência

1- O presente acordo de empresa abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA (STCP), que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida, e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As partes acordam na revisão da tabela de remuneração base mínima do acordo de empresa acima identificado, nos termos que constam do anexo I.

3- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo têm eficácia a partir de 1 de maio de 2018 e vigoram por um período de 20 meses.

ANEXO I

**Tabela de remuneração base mínima
(A partir de 1 de maio de 2018)**

Grupo salarial	Escalões		
	A	B	C
R	1 527,70 €	-	-
Q	1 402,00 €	1 435,80 €	1 472,50 €
P	1 311,60 €	1 347,80 €	1 383,40 €
O	1 205,20 €	1 242,30 €	1 278,40 €
N	1 120,60 €	1 154,80 €	1 171,40 €
M	1 002,90 €	1 057,80 €	1 089,20 €

L	954,70 €	978,90 €	1.002,90 €
K	892,00 €	912,60 €	933,30 €
J	821,80 €	850,80 €	869,20 €
I	778,80 €	804,20 €	818,30 €
H	736,50 €	760,10 €	775,40 €
G	708,60 €	722,30 €	736,50 €
F	689,10 €	701,80 €	708,60 €
E	681,30 €	-	-
D	671,50 €	681,30 €	689,10 €
C	661,90 €	-	-
B	652,60 €	-	-
A	628,60 €	-	-

Cláusula 2.ª

Texto consolidado

Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea d) do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do acordo de empresa ora objeto de revisão parcial.

Declarações

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 900 trabalhadores.

Porto, 27 de novembro de 2018.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Paulo de Azevedo Pereira da Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça, na qualidade de vogal executivo.

Ángelo Augusto Santos Oliveira, na qualidade de vogal executivo.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Eduardo Manuel Gomes Ribeiro, na qualidade de mandatário.

João Paulo Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de presidente da direção.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de Secretário da direção.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Carlos Manuel Salazar Costa, na qualidade de membro da direção.

Paulo Sérgio Silva Carneiro, na qualidade de membro da direção.

Texto consolidado

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) abrange, por um lado, a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), que tem por objeto a exploração do transporte rodoviário de passageiros na área urbana do Grande Porto e, acessoriamente, pode explorar transportes coletivos de passageiros de superfície na e fora da área geográfica referida e, bem assim, outras atividades complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço e enquanto representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste AE é de 24 meses, exceto quanto a tabelas salariais, que, sem prejuízo do disposto no número 4, será de 12 meses.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só as remunerações de base mínimas, mas também outras formas de remuneração mínima.

4- As remunerações de base mínimas previstas na tabela constante do anexo I do presente acordo e complementos de reforma têm eficácia a partir de 1 de maio de 2018 e vigoram por um período de 20 meses.

5- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 3.^a

Revisão

1- A revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. A revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2- A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, far-se-á por escrito com a apresentação das alterações até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta.

4- As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias.

5- Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 15 dias úteis.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1-

a) É constituída uma comissão paritária, formada por 3 representantes do conselho de administração e 3 dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito. Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2-

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da STCP;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação concreta do problema a resolver, até 5 dias antes da data da reunião;

c) Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

3- São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar cláusulas do AE;

b) Analisar a forma como o AE é aplicado na prática e diligenciar junto das direções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representada, a intervenção conciliatória do ministério responsável pela área laboral sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4-

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, que deverão ser comunicadas ao ministério responsável pela área laboral, são automaticamente aplicáveis à STCP e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

Cláusula 5.^a

Obrigações da STCP e garantias dos trabalhadores

1- Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

2- Instalar o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação e iluminação dos locais de trabalho, observando-se os indispensáveis requisitos de segurança.

3- Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades da STCP, condições de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reuniões e atividades culturais.

4- Facilitar aos representantes sindicais o exercício dos seus cargos.

5- Facilitar aos delegados sindicais da STCP o exercício da sua atividade, nomeadamente:

a) Concedendo facilidades de circulação nas instalações;

b) Cedendo à comissão intersindical uma sala para reuniões plenárias, quando o solicitar;

c) Instalando o secretariado da comissão intersindical em sala própria e facultando em cada sector um local apropriado para a comissão intersindical de sector;

d) Instalar, a título permanente, a comissão intersindical numa sala da estação de Francos.

6- Atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar ao trabalhador a consulta individual do seu cadastro sempre que este o solicite por escrito.

7- Considerar as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores e que afetem ou possam afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a STCP presta.

8- Sempre que tal se justifique, prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, toda a assistência judiciária e pecuniária, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofra prejuízos para além dos que a lei não

permite que sejam transferidos para outrem.

9- Prestar ao ministério responsável pela área laboral e aos sindicatos todos os esclarecimentos que solicitem relativos aos seus trabalhadores.

10- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.

11- Distribuir a cada trabalhador, gratuitamente, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral, um exemplar do presente AE.

12- Garantir uma inspeção anual, pela Medicina do Trabalho, aos trabalhadores que, devido à natureza do seu serviço, estejam sujeitos a doenças profissionais.

13- Pôr à disposição dos representantes legais dos trabalhadores e, bem assim, aos representantes na STCP das organizações sindicais outorgantes do AE locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão intersindical ou comissão de trabalhadores.

14- Garantir, em cada sector, meios que permitam efetuar os primeiros socorros.

15- Aceitar a prestação de serviço aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório e se apresentem com licença militar, desde que prestem, no mínimo, 5 dias úteis de trabalho, remunerando-se com base no salário/hora, acrescido da parte percentual do subsídio de Natal, e efetuando o pagamento nos processos normais.

16- Garantir ao trabalhador o regresso ao seu lugar no prazo de 30 dias após a sua passagem à disponibilidade, desde que notificado nos primeiros 15 dias, mantendo todas as regalias decorrentes da antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

17- Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado.

18- Não transferir qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em condições excecionais e por acordo entre as partes.

19- Não exercer represálias sobre os trabalhadores por virtude do livre exercício de direitos, tais como o de associação, o de divulgação oral ou escrita das suas ideias na empresa, sem prejuízo do serviço, e o de exigir o cumprimento do estabelecido neste AE ou do que vier a ser acordado entre os trabalhadores e a STCP.

20- (Eliminado.)

21- Não explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou serviços diretamente relacionados com o trabalho.

22- Não despedir e readmitir trabalhadores, ainda que eventuais e com o seu acordo, verificando-se o propósito de prejudicar direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

23- Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objetos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados, quando, comunicada a ocorrência a tempo de efetuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

24- Não se opor a que os representantes sindicais, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, entrem e circulem na STCP acompanhados pelo delegado sindical ou,

na sua falta, por um trabalhador inscrito no respetivo sindicato.

25-Facilitar um dormitório aos trabalhadores do movimento que terminem o trabalho nas últimas carreiras ou iniciem nas primeiras.

26-Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a STCP sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título.

27-(Eliminado.)

28-Enviar, em duplicado, até ao dia 20 de cada mês, aos respetivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas.

Cláusula 6.^a

Obrigações do trabalhador e garantias da STCP

1- Fornecer à STCP o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste AE e no SEP.

2- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência.

3- Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de atuação prática não afetem os direitos do trabalhador estabelecido neste AE.

4- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a STCP, nomeadamente o público e as autoridades.

5- Prestar a todos os camaradas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

6- Proceder com justiça e sensatez em relação às infrações disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

7- Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos camaradas que se encontrem em gozo de férias ou doentes.

8- Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional e atuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou da STCP.

9- Não prejudicar, de forma culpável, os bens da STCP ou outros que se encontrem nas suas instalações.

10-Zelar pela boa conservação da ferramenta ou material a seu cargo, desde que, para isso, lhes sejam dadas condições dentro do horário de trabalho.

11-Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.

12-Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

13-Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho.

14-Não utilizar os bens da STCP para fins de propaganda partidária ou distribuir panfletos nas horas de serviço.

15-Apresentar-se em serviço sempre devidamente farda-

do, desde que pela STCP lhe haja sido distribuída a farda respetiva.

Cláusula 7.^a

Local do trabalho

1- Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora da cidade, a STCP transportará o trabalhador do e para o local do trabalho.

2- Quando a deslocação se verifique dentro da cidade e a STCP não dê cumprimento ao disposto no número anterior, haverá tolerância de ponto de 30 minutos no início ou no fim do período de trabalho, devendo a solução, a estabelecer por acordo com o chefe de serviço, ser uniforme para toda a equipa.

3- O início ou o fim de qualquer das etapas de serviço para o pessoal do movimento será nas estações de recolha ou em qualquer outro local da zona central, salvo casos excecionais.

4- A etapa seguinte deverá iniciar-se de acordo com o final da anterior e, se assim não acontecer, o percurso a efetuar será considerado tempo de trabalho.

5- A alteração de número de serviços das estações de recolha ou sectores poderá determinar a transferência de trabalhadores.

6- Nos casos do número anterior preferirão os pedidos por ordem de antiguidade na categoria. Quando fundamentadas razões de serviço justifiquem o não cumprimento deste princípio, a STCP obriga-se a dar conhecimento prévio dos fundamentos à comissão de trabalhadores e à comissão intersindical, que poderão pronunciar-se no prazo de 5 dias úteis a contar da receção. Se os pedidos de transferência não forem em número suficiente, serão transferidos os trabalhadores com menor antiguidade.

7- A distribuição do pessoal tripulante pelos diversos meios de transporte, estações de recolha e carreiras realizar-se-á, na medida do possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores, dando-se prioridade à antiguidade na categoria.

8- Sempre que haja necessidade de concretizar transferências contra a vontade dos trabalhadores, serão as mesmas discutidas previamente com as organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Desempenho temporário de funções de categoria superior

Quando, por conveniência da STCP, um trabalhador desempenhe funções de categoria superior, nela completando um dia de trabalho, ser-lhe-á devido o tratamento correspondente a essas funções.

Cláusula 9.^a

Condições de admissão

1- Só poderão ser admitidos na STCP os candidatos que satisfaçam cumulativamente as seguintes condições:

a) Idade mínima estabelecida por lei para a categoria a que se candidata;

b) Situação militar regularizada;

c) Escolaridade obrigatória para o desempenho das funções;

d) Carteira profissional, sempre que obrigatória;

e) Não ser reformado;

f) Ser aprovado nos exames e testes efetuados pela Medicina do Trabalho e gabinete psicotécnico.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos e desde que satisfaça os requisitos estabelecidos no número 1 desta cláusula.

3- (Eliminado.)

4- (Eliminado.)

5- (Eliminado.)

6- (Eliminado.)

Cláusula 10.^a

Período experimental

1- O período experimental terá a duração de 180 dias.

2- Sempre que a admissão esteja dependente de cursos de formação, o período experimental só terminará depois da sua conclusão.

3- Durante o período experimental a STCP poderá rescindir o contrato com fundamento na impossibilidade de ajustamento do trabalhador às suas funções, ficando obrigado a apresentar ao sindicato a fundamentação por escrito, sempre que este o solicite.

4- O período experimental conta para efeito de antiguidade.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

1- Para a realização de trabalhos determinados, a STCP poderá celebrar contratos a termo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo, em tudo o que lhes for aplicável.

2- A STCP obriga-se a entregar ao trabalhador um exemplar do contrato individual de trabalho e a comunicar à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado a celebração do contrato de trabalho a termo com indicação do motivo justificativo no prazo de 10 dias ou, caso o trabalhador dê o seu consentimento expresso nesse sentido à STCP, a entregar, no referido prazo, um exemplar do contrato celebrado.

3- O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a STCP comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.

4- Não se verificando o aviso prévio, o trabalhador passará a efetivo.

5- A retribuição a dar ao trabalhador nestes casos será a prevista no AE para a respetiva categoria, salvo para tarefas que requeiram elevada especialização.

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

O quadro de pessoal engloba todos os trabalhadores com carácter de efetividade e a tempo inteiro e aqueles que, como

tal, venham a ser admitidos.

§ 1.º Compete ao conselho de administração a criação ou supressão de postos de trabalho, a qual, deverá ser previamente justificada aos representantes dos trabalhadores, que se pronunciarão sobre a matéria.

§ 2.º Sem prejuízo do estabelecido no parágrafo anterior, a STCP deverá iniciar o preenchimento das vagas logo que ocorram, com vista ao seu preenchimento no prazo de 90 dias.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm o enquadramento profissional nas categorias previstas no anexo II-H e definidas no anexo III.

2- A classificação profissional será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A criação de categorias não previstas neste AE deverá ser feita por acordo entre a STCP e o sindicato interessado, devendo os restantes sindicatos outorgantes ser informados da decisão.

4- O enquadramento das novas categorias será da competência da comissão paritária, à qual compete também a correção das definições de funções constantes deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1- Os cargos de chefia deverão ser desempenhados por trabalhadores dos diversos sectores profissionais e a sua escolha deverá recair sobre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a relações humanas, competência profissional e qualidades de coordenação.

2- (Eliminado.)

3- As nomeações competem ao conselho de administração. Tais nomeações devem ser, tanto quanto possível, regidas por regras que farão parte integrante dos regulamentos internos da STCP.

4- No movimento, o preenchimento dos lugares de chefia far-se-á por concurso aberto a todos os trabalhadores do movimento e tráfego; porém, não se tratando de controladores de tráfego, poderá o sistema ser alterado por acordo entre a STCP e os trabalhadores.

5- Quando qualquer trabalhador com funções de chefia não satisfizer as condições exigidas no número 1, deverá o conselho de administração ordenar a abertura de inquérito à sua atuação, dando conhecimento das conclusões aos representantes dos trabalhadores.

6- Se, na sequência do inquérito referido no número anterior, houver lugar a destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, o qual não será aumentado até à sua equiparação ao vencimento da categoria a que passar.

7- As vagas dos lugares de chefia por ausência temporária serão preenchidas, quando tal se justifique, por um trabalhador de categoria hierárquica imediatamente inferior.

8- Sempre que se justifique a eliminação de lugares de che-

fia, o conselho de administração deverá entregar aos representantes dos trabalhadores uma exposição fundamentando a decisão tomada.

Cláusula 15.^a

Carreira dos quadros técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- Sempre que se justifique, deverá a STCP proporcionar formação técnica não escolar aos trabalhadores.

2- A formação profissional pressupõe a manutenção de condições de aprendizagem e preparação contínuas do trabalhador relativamente a todas as funções que poderão ser requeridas no âmbito da sua carreira profissional.

3- Em caso de introdução de novas técnicas, deverá a STCP proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com elas venham a ficar em contacto.

4- Os monitores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores da STCP de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno e depois de ouvida a comissão de trabalhadores.

5- Compete à STCP estabelecer os programas, o início e a duração dos cursos de formação.

6- Das decisões tomadas nos termos do número anterior será dado conhecimento aos sindicatos interessados.

Cláusula 17.^a

Aprendizagem

(Eliminada.)

Cláusula 18.^a

Antiguidade dos aprendizes

(Eliminada.)

Cláusula 19.^a

Pré-oficiais

(Eliminada.)

Cláusula 20.^a

Estagiários e tirocinantes

1- Cumprindo com as condições de admissão, nomeadamente habilitações académicas e pareceres favoráveis nos exames psicotécnico e médico, os estagiários poderão ascender à categoria profissional a que se candidataram, desde que tenham avaliação de desempenho positiva e contem como tempo de estágio o prescrito para a carreira.

2- *(Eliminado.)*

3- *(Eliminado.)*

4- *(Eliminado.)*

Cláusula 21.^a

Acesso a níveis superiores

1- Os trabalhadores da STCP que concluíam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, candidatar-se a estágio para categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão. A passagem à nova categoria só se efetivará desde que cumpram as condições da cláusula 20.^a, tenham parecer favorável do orientador do estágio e seja homologada pelo conselho de administração.

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 22.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou equivalentes, abreviadamente designados por trabalhadores-estudantes, durante o período de aulas, terão direito, nos dias em que tiverem aulas, a 2 horas por cada dia, no termo do período diário de trabalho ou, se o preferirem, uma no início e outra antes do final do trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

3- A STCP poderá solicitar às direções dos estabelecimentos de ensino informações sobre a assiduidade e aproveitamento, devendo consultar a comissão intersindical sempre que se justifique a cessação dos benefícios previstos nos números 1 e 2, alíneas a), b) e c) desta cláusula.

4- Para efeitos de organização das dispensas previstas no número 1, e só para esses casos, o trabalhador-estudante terá de apresentar no serviço de pessoal no início de cada ano escolar, o respetivo horário.

5- O trabalhador-estudante deve transitar de ano ou obter a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se como reprovação a desistência voluntária de qualquer disciplina.

6- O trabalhador-estudante perde todas as regalias da presente cláusula quando não tiver aproveitamento, nos termos definidos do número anterior, em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados. O não aproveitamento motivado por faltas injustificadas determina a perda da regalia nos 3 anos seguintes, sendo a perda definitiva em caso de reincidência.

7- Para justificar a falta de assiduidade ou aproveitamento, podem os trabalhadores invocar todos os motivos que lhes não sejam diretamente imputáveis.

Cláusula 23.^a

Reconversão profissional

1- A comissão de serviços melhorados será constituída por:

- a) 1 médico do trabalho;
- b) 1 elemento do gabinete de psicologia;
- c) Assistentes sociais;
- d) Representante no serviço de pessoal;
- e) Delegado sindical do trabalhador.

2- Ao trabalhador que, por motivos atendíveis e estranhos à sua vontade, não possa temporariamente desempenhar as suas funções será permitido exercer outra atividade, de acordo com a sua capacidade e sem redução do vencimento, dentro das possibilidades da STCP e em termos a definir pela comissão de serviços melhorados.

3- Os trabalhadores cansados ou diminuídos em consequência de acidente ou doença profissional que reúnam condições para o desempenho de outra atividade poderão ser objeto de reconversão profissional.

a) Os pedidos de reclassificação serão dirigidos à comissão de serviços melhorados, que, com os pareceres favoráveis da Medicina do Trabalho e do gabinete psicotécnico, elaborará por profissões, uma relação de trabalhadores a colocar.

b) Quando tal se justifique, os serviços de formação promoverão provas práticas ou reciclagem.

c) Quando existam concursos já efetuados, as reclassificações terão preferência sobre os candidatos classificados.

d) Os delegados sindicais da profissão proposta pela comissão deverão ser ouvidos antes da reclassificação definitiva.

e) Em caso de oposição fundamentada à proposta de reclassificação, o problema será discutido entre os delegados e comissão e, não havendo acordo, a decisão final competirá ao conselho de administração.

f) Ao trabalhador reclassificado são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria.

Cláusula 24.^a

Concursos

1- A STCP elaborará as provas para os concursos ou exames, aos quais presidirá um júri de 3 membros, sendo 1 da comissão de trabalhadores. Estará presente, como observador, 1 representante do sindicato a que o trabalhador pertencer.

2- O programa e a data dos concursos ou exames serão anunciados nos locais habituais, com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Na data da publicação será enviado um exemplar do aviso ao sindicato.

4- Nos concursos internos, e em caso de igualdade, serão fatores de preferência a antiguidade na categoria na STCP e a antiguidade na STCP, pela ordem indicada.

5- Os concursos ou exames terão a validade de 2 anos.

6- Os concorrentes e os sindicatos poderão consultar os processos relativos a concursos efetuados, sem prejuízo do disposto na regulamentação legal em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais.

Cláusula 25.^a

Mudança de profissão

(Eliminada.)

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

1- Denomina-se período normal de trabalho o período de horas que o trabalhador se obriga a prestar.

2- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, salvo nos casos em que já vêm sendo praticados períodos de menor duração.

3- Os horários de trabalho e as escalas de serviço serão elaborados pela STCP, sendo enviadas cópias aos respetivos Sindicatos para conhecimento e verificação do exato cumprimento do AE e da lei.

4- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Para os trabalhadores do tráfego este intervalo deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos, entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos.

Excetuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado e dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

§ único. Continuarão a ser praticados os horários seguidos, nos casos em que a natureza do serviço ou interesses dos trabalhadores o justifiquem.

5- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas. Para os trabalhadores do movimento, nos casos em que, a fim de acorrer às necessidades dos períodos de ponta, o período de trabalho diário seja interrompido por um intervalo superior a 2 e não superior a 7 horas, a duração de trabalho corresponderá a uma média mensal máxima de 38 horas por semana.

6- Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 10 minutos antes dos horários de saída.

7- Nas estações onde se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no ato de recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obriga-se a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham os últimos 15 minutos destinados àquelas operações.

8- Os trabalhadores que desempenham funções de cobrador, guarda-freio ou motorista no movimento terão 15 minutos por dia para compensação do tempo perdido no levantamento e entrega de material e prestação de contas, que será considerado na própria escala.

9- O período normal de trabalho mensal, correspondente ao vencimento da tabela constante do anexo I, será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

sendo N o número de horas de trabalho semanais.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção, nos termos legais.

§ único. Aqueles trabalhadores que a partir de agora passem a estar abrangidos por este acordo e que já tinham isenção mantê-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

Cláusula 28.^a

Tolerância de ponto

1- No início de cada período de trabalho poderá haver tolerância de ponto.

2- Os atrasos na apresentação ao trabalho (mínimo de 5 minutos) serão arredondados para o múltiplo de 5 mais próximo.

3- A tolerância não excederá 30 minutos por período de trabalho e 90 minutos por mês.

4- Os atrasos unitários superiores a 30 minutos serão arredondados, para efeito de perda de vencimento, para o múltiplo de trinta imediatamente superior.

5- Os atrasos previstos no número anterior não serão considerados para a tolerância mensal.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4, quando excedida a tolerância mensal qualquer atraso determinará perda de vencimento correspondente a 30 minutos.

7- Quando se verificarem mais de 4 atrasos nos termos do número anterior, cada um determinará a perda de metade do vencimento diário.

Cláusula 29.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário, o qual será pago em frações mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

2- A STCP deve evitar o recurso sistemático ao trabalho extraordinário.

3- O número máximo de horas de trabalho extraordinário, incluindo o prestado em dias de folga ou feriados, é de 200

por ano.

4- Os trabalhadores diretamente ligados ao transporte público, bem como os que se encontrem em regime de turnos, não poderão abandonar os seus postos de trabalho antes de substituídos, devendo a STCP assegurar a sua substituição.

5- Excetuam-se do disposto no número anterior os casos em que os trabalhadores não possam continuar ao serviço por motivos pessoais graves, devidamente justificados, devendo, porém, os trabalhadores do movimento garantir mais uma viagem a partir do seu destino, recolhendo então à estação respetiva.

6- O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos sobre a retribuição normal:

a) 50 % nos dias normais;

b) 100 % nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

§ 1.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para dia de descanso ou feriado, as horas posteriores à meia-noite do dia normal serão remuneradas nos termos da alínea b), não dando lugar, porém, à transferência da folga ou feriado.

§ 2.º Prolongando-se o trabalho extraordinário para além das 24 horas do dia de descanso ou feriado, não haverá lugar a diminuição da sua remuneração.

Cláusula 30.^a

Trabalho noturno

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 8 horas, até ao limite de 2 horas diárias, desde que em prolongamento de um mínimo de 3 horas de trabalho noturno.

3- Aos 50 anos de idade os trabalhadores que o solicitem e o justifiquem serão dispensados do trabalho noturno.

4- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.^a

Descanso semanal e complementar

1- Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal e a um descanso complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2- Se o número de interessados permitir elaborar detalhes em conformidade, os trabalhadores do movimento terão o descanso e o descanso complementar em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

§ único. Continuará a distribuir-se o horário semanal por seis dias nos sectores onde já vigora, nesta data, um horário semanal de seis dias de trabalho.

3- Quando for impossível dar cumprimento ao disposto no número anterior, e sem prejuízo das regalias já existentes para alguns trabalhadores, o descanso coincidirá com o domingo pelo menos de 7 em 7 semanas.

4- Os trabalhadores do movimento pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na me-

dida em que as vagas no referido descanso se forem dando.

5- As vagas referidas no número anterior serão consideradas do seguinte modo:

- a) Passagem à situação de reforma;
- b) Mudança de categoria;
- c) Reconversão profissional;
- d) Alargamento do quadro profissional;
- e) Alargamento da escala.

6- Para os restantes trabalhadores em regime de turnos e sempre que haja descanso complementar este e o descanso deverão, salvo acordo em contrário, verificar-se em dias seguidos, coincidindo o descanso com o domingo pelo menos uma vez de 4 em 4 semanas.

7- Sempre que possível a STCP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

8- O trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao trabalhador de descansar 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias imediatos.

9- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com um acréscimo de 200 %.

10- Aos trabalhadores não efetivos na escala será sempre dada a possibilidade de não prestarem atividade para além das 24 horas nos dias que antecedem o seu descanso semanal.

Cláusula 32.^a

Férias e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a gozar anualmente 30 dias de calendário de férias, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão o trabalhador terá direito a férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo que decorrer da data de admissão até 31 de dezembro.

5- A época normal de férias é a compreendida entre 1 de maio e 30 de setembro, ficando, no entanto, em relação aos trabalhadores mencionados no número anterior condicionada à disponibilidade da empresa.

6- Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época, salvo se o trabalhador preferir gozar as férias noutra altura.

7- Salvo pedido do trabalhador em contrário, as férias iniciar-se-ão no dia seguinte à folga ou feriado, exceto para o pessoal do movimento e turnos, que não tem garantido o início das férias no dia seguinte ao feriado.

8- Sem prejuízo dos números 6 e 7, aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá sempre que possível ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

9- Feita a marcação das férias, se a STCP a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador

dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido.

10- A interrupção das férias não prejudicará o gozo seguido de metade do período.

11- Aos trabalhadores que tenham de submeter-se a tratamento termal ou tenham de acompanhar o cônjuge, filhos ou pais que com eles vivam em economia conjunta serão marcadas as férias para época adequada.

12- Terão direito a acumular as férias de dois ou mais anos os trabalhadores que as pretendam gozar fora do continente ou, em qualquer outro caso, com o acordo da STCP.

13- No início das férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição. O subsídio de férias será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias e solicite o seu pagamento.

14- No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

15- Nos casos em que o trabalhador tenha, durante o gozo das férias, baixa por doença ou acidente, as mesmas ficam interrompidas, devendo o interessado comunicar logo que possível o facto à empresa.

16- O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará imediatamente as férias, desde que avise a STCP com a antecedência mínima de 48 horas.

17- Não se verificando o aviso nos termos do número anterior, terá direito ao vencimento correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

18- No ano do regresso de serviço militar terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

19- No ano da cessação de contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respetivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

20- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos; porém, se o preferir, poderá gozar interpoladamente metade do período de férias.

21- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

22- No caso de a STCP obstar ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 33.^a

Disposições especiais para o pessoal do movimento

Para os trabalhadores do movimento, o período de férias, que obrigatoriamente terá de ser gozado em dias seguidos (metade do período a que tiver direito), será distribuído equitativamente ao longo do ano em que devem ser gozadas, nos termos seguintes:

- a) Para cada categoria, os trabalhadores serão distribuídos

em 24 grupos;

b) O período seguido será de 15 dias, salvo se o primeiro ou o último dia coincidirem com feriado ou dia de aniversário, casos em que ficará o período reduzido a 14 dias;

c) Os grupos de férias serão rotativos com respeito aos grupos semestrais de verão e de inverno;

d) Em cada categoria a distribuição por grupos será feita de acordo com critério a regulamentar, tendo em atenção a antiguidade;

e) A transferência de grupo só será autorizada por troca e o reequilíbrio dos grupos será feito no início de cada ano;

f) Cada período de férias incluirá, no máximo, 2 descansos. Quando, em consequência do grupo de descanso a que o trabalhador pertence, o período de férias incluir 3 descansos, um deles será transferido para o início ou fim das férias;

g) Nos anos bissextos o grupo de férias que inclua o dia 28 de fevereiro gozará também o dia 29, pelo que o período total será de 16 dias;

h) or mudança de categoria, poderá o trabalhador ver o seu grupo de férias alterado, de acordo com as conveniências de serviço.

§ único. A cláusula anterior, com exceção dos números 5, 6, 7 e 8, será aplicada em tudo o que não contrarie as disposições desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Feriatos

1- São feriados obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data de assinatura deste acordo, são os seguintes:

1 de janeiro

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa

25 de abril

de maio

Corpo de Deus (festa móvel)

10 de junho

15 de agosto

5 de outubro

1 de novembro

1 de dezembro

8 de dezembro

25 de dezembro

Além dos feriados obrigatórios, são também observados Terça-Feira de Carnaval e o dia de S. João (24 de junho).

2- Qualquer suspensão de trabalho superiormente autorizada por motivo de pontes dará lugar à distribuição uniforme do tempo de trabalho perdido pelo calendário anual, com prévia autorização do ministério responsável pela área laboral.

3- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 200 %.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

1- Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado

oportuno pelo conselho de administração.

2- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 36.^a

Faltas - princípios gerais

1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2- Os atrasos que excedam a tolerância de ponto serão adicionados em frações de 30 minutos para determinação de faltas.

3- As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou, caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, por forma a evitar perturbações de serviço.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar por escrito, e em impresso próprio fornecido pela STCP, as faltas ou o seu pedido de autorização.

5- As faltas deverão ser classificadas no ato da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador reclamar da classificação.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
1- Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adotantes ou adotados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
2- Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados. Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. Documento mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação.
3- 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes.	Certidão de casamento.
4- 3 dias por ocasião de nascimento de filhos.	Certidão de nascimento.
5- Doença.	Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS.

6- Acidentes de trabalho ou doença profissional.	Idem, idem.
7- Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.	Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros.
8- Necessidade de cumprimento de obrigações legais.	Contrafé ou aviso.
9- Prisão preventiva não seguida de condenação.	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.
10- Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tração elétrica.	Documento passado pela entidade transportadora.
11- Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efetuados fora do horário de trabalho.	Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP.
12- 1 dia por doação de sangue.	Documento comprovativo da dádiva.
13- Exercício de funções de bombeiro voluntário.	Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado.
14- Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical.	Ofício do sindicato.
15- Autorização pela STCP nas condições expressamente definidas.	Documento autenticado pelo chefe de serviço respetivo.
16- Dia de aniversário do trabalhador.	
17- Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67.ª	

a) Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

b) Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respetiva prova.

2- Se o aniversário for a 29 de fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de março.

3- As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afetar quaisquer outros direitos resultantes da efetiva prestação de serviço.

4- Estas faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

Cláusula 38.ª

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas com inobservância do estabelecido neste AE.

2- As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade.

3- Nos casos em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 50 % do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

Cláusula 39.ª

Abandono do lugar

1- Quando qualquer trabalhador faltar 20 dias consecutivos sem apresentar justificação, ser-lhe-á endereçada uma carta com aviso de receção com vista a averiguar-se dos motivos da ausência.

2- Não havendo resposta nos 8 dias seguintes à receção ou sendo devolvida a carta, considerar-se-á resolvido o contrato de trabalho por abandono do lugar.

3- A medida prevista no número anterior só será suscetível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de forma inequívoca, a sua impossibilidade de, em devido tempo, dar ou fazer dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.ª

Retribuição

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

a) As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

2- Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, mesmo que superior ao do grupo.

3- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a 1 mês.

4- O vencimento horário é calculado da forma seguinte:

$$\text{Vencimento horário} = \frac{\text{Vencimento mensal (V. M. x 12)}}{\text{Duração semanal do trabalho x 52}}$$

Cláusula 41.ª

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

Mais de 2 anos	16,68 €
Mais de 4 anos	33,36 €
Mais de 8 anos	66,72 €
Mais de 12 anos	100,08 €
Mais de 16 anos	133,44 €
Mais de 20 anos	166,80 €
Mais de 24 anos	200,16 €

Cláusula 42.^a

Data, documento e local de pagamento

1- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia do mês e durante o horário de trabalho ou imediatamente a seguir.

2- Aos trabalhadores deverá ser entregue, no ato de pagamento, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

3- Os trabalhadores do movimento escolherão previamente um de 3 locais indicados pela STCP.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas em dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor de 43,99 €.

2- Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam da venda de senhas de passe, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

a) Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 5 dias na venda de senhas de passe, receberá por cada dia 10 % do abono;

b) O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 5 dias, nunca poderá receber menos de 50 % do abono.

Cláusula 44.^a

Condução de veículos com obliteradoras e agente único

1- Quando seja praticado o sistema de obliteração automática com agente único, será devido aos motoristas respetivos um abono de 26 % sobre o vencimento da tabela mais diurnidades.

2- O motorista, quando na condução de veículos em serviço de agente único, não pode ser responsável por:

a) Passageiros sem cobrança;

b) Passageiros além da zona;

c) Passes viciados;

d) Módulos viciados;

e) No caso de acidentes derivados de manobras de recurso, para as quais o motorista sozinho não tenha possibilidades de execução não poderá ser-lhe atribuída a responsabilidade dessas consequências.

Cláusula 45.^a

Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e receita têm direito, quando ajuramentados e a exercer funções como agentes da autoridade nos termos da legislação vigente, a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da retribuição normal, ou à importância proporcional ao tempo efetuado nesse regime.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber até ao dia 30 de novembro de cada ano um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2- No ano de admissão nos quadros da STCP o subsídio será proporcional ao tempo de serviço.

3- No ano de ingresso ou regresso do serviço militar o subsídio será pago por inteiro, independentemente do tempo trabalhado.

4- Tem direito ao subsídio de natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada, pela ARS.

5- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

6- O pagamento do subsídio referido no número 4 e o adiantamento do subsídio referido no número 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 47.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa concederá um subsídio mínimo de 716,07 € à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Cláusula 48.^a

Direitos especiais das mulheres

1- Sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade, serão assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos:

a) (Eliminada;)

b) (Eliminada;)

c) (Eliminada;)

d) Faltar ao trabalho 2 dias por mês com justificação do médico assistente ou em caso de recurso sistemático a este benefício e, se a STCP o exigir, parecer favorável do médico ginecologista que indicar;

e) (Eliminada;)

f) Ausentar-se do trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas e tratamentos clínicos pré-natais, devidamente comprovados, quando em estado de gravidez;

g) Em caso de internamento hospitalar da criança durante a licença de maternidade, querendo, poderá interromper essa licença a partir da data do internamento do filho até à data em que este tiver alta, retomando-a a partir dessa ocasião até final do período, podendo usar esta faculdade até 12 meses após parto;

h) (Eliminada.)

2- Sem prejuízo do estabelecido na Lei, é vedado à mulher

o exercício da atividade profissional antes das 8 e depois das 20 horas, salvo acordo entre as partes.

3- Sem prejuízo dos limites estabelecidos na lei, podem as mulheres exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, em igualdade de circunstâncias com qualquer trabalhador.

4- As ausências verificadas nas alíneas *d)* e *f)* do número 1 não implicam perda das regalias constantes na cláusula 67.^a

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

(Eliminada.)

Cláusula 50.^a

Condições especiais do trabalho de menores

(Eliminada.)

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo entre as partes;
- b)* Caducidade;
- c)* Rescisão por parte do trabalhador;
- d)* Despedimento com justa causa.

2- É proibido o despedimento sem justa causa sob pena de nulidade.

3- Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber:

- a)* Subsídio de Natal correspondente ao tempo trabalhado no ano de cessação;
- b)* As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
- c)* As férias correspondentes ao tempo trabalhado e respetivo subsídio no ano da cessação.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato por mútuo acordo

1- É sempre lícito à STCP e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4- O trabalhador, salvo nos casos previstos na lei, poderá revogar unilateralmente o acordo, reassumindo o exercício do seu cargo, no prazo de 7 dias.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca:

- a)* Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b)* Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a STCP o receber e ambos o reconheçam;
- c)* Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela STCP com justa causa

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitui infração disciplinar que não admita a aplicação de outra sanção.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Recusa grave de executar o serviço segundo as normas e instruções da STCP ou superior hierárquico competente, desde que se respeite as funções da respetiva categoria ou classe profissional e não haja violação dos seus direitos e garantias;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores seus subordinados;

c) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão dolosa de interesses da STCP;

f) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;

g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 55.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento pelo trabalhador com justa causa

1- Constitui, nomeadamente, justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato:

a) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;

b) Violação grave das garantias legais e convencionais do trabalhador;

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

d) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou da sua honra ou dignidade;

e) Conduta intencional da STCP de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A cessação do contrato pelos motivos das alíneas *b)* e seguintes confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de 1 mês por cada ano de antiguidade, ou frações, mas nunca inferior a 12 meses.

3- Se o trabalhador despedido tiver idade superior a 35 anos, a indemnização será acrescida do valor do vencimento de 1 mês por cada ano que exceda aquela idade.

4- Para efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a 60 dias de trabalho é considerada ano completo.

Cláusula 56.^a

Cessação do contrato de trabalho por rescisão por parte do trabalhador

1- O trabalhador poderá fazer cessar o contrato de trabalho, desde que o comunique por escrito e em duplicado com a antecedência de uma semana por cada ano de antiguidade,

até ao limite de 1 mês, salvo se a rescisão for provocada pela necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, caso em que o aviso prévio será dispensado.

2- O duplicado, depois de assinado pela STCP, será devolvido ao trabalhador.

3- No caso de violação do disposto nos números anteriores, o trabalhador pagará uma indemnização de valor correspondente ao vencimento do período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

Rescisão com justa causa por parte da STCP

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato comunicando à outra, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2- A existência de justa causa de despedimento por parte da STCP tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3- A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e demais regalias decorrentes da efetiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na cláusula 55.^a, números 2 e 3.

5- O trabalhador poderá recorrer da sanção aplicada em processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais.

6- Só serão considerados fundamento da rescisão com justa causa os factos expressamente invocados na comunicação referida no número 1.

Cláusula 58.^a

Despedimentos abusivos

1- Consideram-se abusivos os despedimentos motivados pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do seu sindicato:

a) Haver reclamado legitimamente das condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste AE, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente sindical;

d) Exercer ou candidatar-se a funções de previdência, de delegado sindical ou na comissão de trabalhadores;

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) ou após o termo do serviço militar obrigatório, até 2 anos após os factos mencionados na alínea d), ou, finalmente, até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou após a data da respetiva candidatura.

3- Presume-se igualmente abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até 1 ano após o parto,

desde que aquela e este sejam ou devam ser do conhecimento da STCP.

Cláusula 59.^a

Consequência dos despedimentos abusivos

1- O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento ou o dobro da indemnização, calculada nos termos da cláusula 55.^a, números 2 e 3.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, à trabalhadora despedida abusivamente, nos termos previstos no número 3 da cláusula 58.^a, será devido o pagamento das retribuições que auferiria até ao termo do período considerado.

Cláusula 60.^a

Devolução à STCP, SA de pertences seus

1- Nos casos de cessação de contrato, a STCP poderá não liquidar as importâncias que dever ao trabalhador se este, previamente, lhe não fizer a entrega do cartão de identidade de empregado, dos passes de familiares, de fardamento e dos restantes pertences da STCP de que o trabalhador seja depositário.

2- No caso de cessação de contrato por reforma, o trabalhador não será obrigado a entregar os passes, quer o próprio, quer os dos familiares; porém, quando não efetue a entrega dos passes dos familiares que percam o direito à sua utilização, poderá a STCP cortar-lhe temporária ou definitivamente a concessão do passe próprio, consoante a gravidade da infração.

Cláusula 61.^a

Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço

1- A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

2- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias profissionais que, no mínimo, estejam enquadradas no mesmo grupo em que se encontravam e com regalias idênticas às que possuíam, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 62.^a

Assistência na doença

1- A STCP obriga-se a conceder aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado completo ou do complemento do subsídio durante todo o tempo em que o trabalhador se mantiver doente, desde que a doença seja devidamente comprovada. Porém, poderá ser a situação do trabalhador examinada pelos serviços médicos da STCP para anulação ou continuação desse benefício. Caso o trabalhador não concorde com a decisão do médico da STCP, poderá indicar um novo médico para analisar a sua situação com o médico in-

dicado pela STCP sendo vinculativo o parecer final destes médicos. A tese que sair vencida suportará o encargo com o médico indicado pelo trabalhador. Quando o trabalhador for encontrado em infração às normas gerais regulamentadoras da situação da baixa, ser-lhe-á cortado o complemento do subsídio desde o início da última prorrogação da baixa, ou do seu início se não tiver havido ainda prorrogação;

b) Manter atualizado o vencimento do trabalhador no período da concessão deste benefício;

c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2- A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores nos locais de trabalho.

Cláusula 63.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A incapacidade parcial permanente por acidente de trabalho ou doença profissional não poderá provocar baixa de retribuição ou outras regalias.

2- A indemnização atribuída pelo Tribunal do Trabalho acrescerá à retribuição.

§ único. Aos casos de acidente de trabalho ou doença profissional aplica-se o disposto nas cláusulas «Assistência na doença» e «Reforma por invalidez ou velhice», entendendo-se que o complemento a conceder pela STCP será em relação ao valor estipulado pela lei e ao vencimento dos profissionais de igual categoria.

Cláusula 64.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1- A STCP pagará os complementos das pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social a partir de 1 de janeiro de 1975. Estes complementos serão calculados pela aplicação da fórmula:

$$\frac{1,5 \times N \times V}{100}$$

sendo N o número de anos de antiguidade do trabalhador na STCP e V o montante da sua retribuição à data da passagem à situação de reforma, não podendo nunca a soma deste complemento com a pensão de reforma ser superior a V.

2- O disposto no número anterior retrotrair-se-á a 1 de maio de 1975.

3- A STCP atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser efetuadas pela Segurança Social e pela aplicação do mesmo valor percentual.

4- A soma do complemento atribuído pela STCP com a pensão de reforma não pode ultrapassar os 650,00 euros, qualquer que seja o vencimento do trabalhador.

Cláusula 65.^a

Abono de família

(Eliminada.)

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança

1- A STCP obriga-se a criar e a manter um serviço responsável pelo exato cumprimento do preceituado no número 2 da cláusula 5.^a

2- A STCP deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários constantemente equipados com produtos saponíferos, espelhos colectivos e armários individuais onde se possam guardar a roupa e demais pertences.

3- As instalações sanitárias serão equipadas com lavatórios, sabão, toalhas e papel higiénico.

4- Os trabalhadores que, por razões das funções que lhes estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a STCP se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer calçado, vestuário ou outros meios de proteção individual, que ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

5- A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança compete aos próprios trabalhadores e, particularmente, a uma comissão com a respetiva composição:

- a) Representante do conselho de administração;
- b) Dois representantes do serviço de segurança;
- c) Assistente social;
- d) Delegado de segurança do setor.

6- Os elementos da comissão colaborarão ativa e regularmente nos trabalhos que lhes respeitam, assistindo a todas as reuniões, não recusando as tarefas que lhes forem incumbidas e fomentando o interesse, conhecimento, participação e colaboração aos trabalhadores na luta contra os acidentes e doenças profissionais.

7- Compete à comissão:

- a) Transmitir à STCP deliberações e reivindicações dos trabalhadores relativas ao serviço em causa e tomar iniciativa de efetuar inspeções a materiais e instalações que interessem à higiene e segurança no trabalho;
 - b) Providenciar para que aos trabalhadores sejam ministrados ensinamentos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
 - c) Apreciar a estatística dos acidentes de trabalho e discutir as circunstâncias e causas dos mais graves;
 - d) Apreciar os relatórios do serviço de segurança;
 - e) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e dos regulamentos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
 - f) Promover a divulgação dos regulamentos, instruções, avisos ou quaisquer publicações;
 - g) Colaborar com serviços médicos, sociais ou de primeiros socorros;
 - h) Promover a instalação em cada setor de uma farmácia devidamente equipada para a prestação de primeiros socorros, que fica sob a responsabilidade do delegado sectorial.
- 8- Poderá a comissão solicitar o parecer de técnicos espe-

cialistas com vista à elaboração de um programa de higiene e segurança que tenha em atenção as necessidades dos trabalhadores, podendo, para o efeito, recorrer aos sindicatos.

9- A comissão reunirá uma vez por mês para apreciar os problemas de que tenha conhecimento.

10- Das reuniões serão feitos e divulgados relatórios por menorizados sobre os problemas discutidos e soluções propostas.

Cláusula 67.^a

Serviço de bar e refeitório

1- A STCP obriga-se a manter, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório e bar. Os bares ou equipamentos alternativos com a mesma finalidade estarão acessíveis antes do início do trabalho para quem pretenda tomar o pequeno-almoço na STCP.

2- Os trabalhadores a tempo inteiro e em serviço efetivo na STCP têm direito a um subsídio de refeição (almoço+pequeno-almoço) por cada dia em que haja trabalho prestado no valor de 9,58 euros.

Cláusula 68.^a

Deslocações em serviço

1- No caso de deslocações para concelhos onde não existam instalações da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas definidas do seguinte modo:

a) As ajudas de custo são desde o dia da partida até ao dia de chegada, ambos inclusive;

b) Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

Modalidade I

Portugal - 20 % do vencimento diário do trabalhador, importância nunca inferior a 1,25 euros, e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e alojamento.

Outras regiões do globo - 5,00 euros/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaportes.

Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

2- Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de 10 anos de vencimento a favor dos beneficiários que indicar ou, não havendo indicação, descendentes ou, na falta destes últimos, de quaisquer outros familiares que dele dependam economicamente.

Cláusula 69.^a

Barbearia

(Eliminada.)

Cláusula 70.^a

Transportes

1- A pedido dos trabalhadores, no ativo ou reformados, ser-lhes-ão fornecidos e aos seus cônjuges ou a quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, e filhos menores ou inválidos passes gratuitos da rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público.

2- Os trabalhadores no ativo ou reformados poderão adquirir gratuitamente passes de rede geral com os mesmos direitos dos emitidos para o público para os filhos maiores de 18 anos e menores de 24 anos que frequentem estabelecimentos de ensino de grau secundário, médio ou superior e ou por frequentarem qualquer grau de ensino tenham direito a abono de família.

3- Os pensionistas viúvos de trabalhadores da STCP têm direito a passe gratuito da rede geral, bem como às regalias previstas nos números anteriores.

4- Aos trabalhadores reformados e seus familiares bem como aos pensionistas, poderá a STCP retirar provisória ou definitivamente as regalias de transporte, caso sejam detetadas e provadas, em processo de averiguações, irregularidades ou incorreções que o justifiquem.

Cláusula 71.^a

Atividade sindical na STCP

1- A STCP obriga-se a respeitar a regulamentação legal e a que vier a ser acordada para a atividade sindical.

2- A STCP reunirá mensalmente com a comissão intersindical.

3- A constituição, competência e funcionamento de comissões sindicais na STCP é da responsabilidade dos trabalhadores, respeitando o disposto na lei e no presente AE.

4- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver atividade sindical na STCP, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissão intersindical.

5- Dado que a STCP está dividida em setores, os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo a quantidade de delegados que ultrapasse a lei objeto de acordo prévio entre a STCP e os trabalhadores.

6- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e o do respetivo sindicato.

7- Sempre que a comissão intersindical tenha de dar pareceres ou de intervir em qualquer assunto far-se-á representar por elementos inscritos no sindicato que representa o trabalhador a que o assunto se refere, cabendo aos mesmos a responsabilidade dos pareceres ou deliberações.

Cláusula 72.^a

Quotização sindical

A STCP cobrará e remeterá aos sindicatos a quotização sindical, acompanhada dos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 73.^a

Revogação de disposições anteriores

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas mais favoráveis, pelo que ficam revogadas todas as disposições dos anteriores instrumentos de regulamentação de trabalho, sem prejuízo de normas legais imperativas mais favoráveis.

Cláusula 74.^a

Trabalhadores qualificados

(Eliminada.)

ANEXO I

**Tabela de remuneração base mínima
(A partir de 1 de maio de 2018)**

Grupo salarial	Escalões		
	A	B	C
R	1 527,70 €	-	-
Q	1 402,00 €	1 435,80 €	1 472,50 €
P	1 311,60 €	1 347,80 €	1 383,40 €
O	1 205,20 €	1 242,30 €	1 278,40 €
N	1 120,60 €	1 154,80 €	1 171,40 €
M	1 002,90 €	1 057,80 €	1 089,20 €
L	954,70 €	978,90 €	1 002,90 €
K	892,00 €	912,60 €	933,30 €
J	821,80 €	850,80 €	869,20 €
I	778,80 €	804,20 €	818,30 €
H	736,50 €	760,10 €	775,40 €
G	708,60 €	722,30 €	736,50 €
F	689,10 €	701,80 €	708,60 €
E	681,30 €	-	-
D	671,50 €	681,30 €	689,10 €
C	661,90 €	-	-
B	652,60 €	-	-
A	628,60 €	-	-

ANEXO II

Sistema de evolução profissional

1- Âmbito e aplicação

O presente instrumento, doravante designado por SEP, tem por objetivo definir um sistema de evolução profissional a vigorar na empresa que privilegie o desenvolvimento dos conhecimentos profissionais, potencie as aptidões e as capacidades dos trabalhadores, e incentive o seu empenhamento profissional, contribuindo a STCP para aqueles objetivos com a implementação da formação que se revelar necessária e adequada. Aplica-se a todos os trabalhadores da empresa,

filiados nas organizações sindicais signatárias, cujas categorias profissionais estejam compreendidas nas carreiras nele definidas, sem prejuízo do grupo de vencimento atualmente detido.

2- Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições constantes deste sistema, entende-se por:

2.1- categoria profissional

Conjunto das funções determinantes da prestação de trabalho de acordo com o anexo III - Definição de funções das categorias profissionais.

2.2- Enquadramento profissional

Integração de cada categoria dentro duma carreira e série (exemplo: a categoria «auxiliar» integra-se, de acordo com o anexo C, na carreira/série 1A).

2.3- Nível de integração

Célula de uma grelha de dupla entrada tendo em ordenadas o grupo salarial e em abcissas os escalões [exemplo de representação: 5A, que corresponde ao grupo 5 escalão A (anexos D e E)].

Cada nível de integração tem associado:

2.3.1- Um valor de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

2.3.2- Um conjunto de 4 parâmetros W, X, Y e Z em que:

W - Pontuação mínima

X - Número base de avaliações

Y - Número mínimo de avaliações

Z - Densidade de progressão definida em percentagem

Exemplo: para o nível de integração 9A da carreira/série 1C, ter-se-ia de acordo com o anexo D: 3,5; 5; 3; 20.

2.4- Mínimo de avaliações: número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para a progressão por mérito, contado dentro de um nível de integração, ou seja, dentro de um grupo/escalão.

2.5- Número base de avaliações: número mínimo de avaliações anuais com nota final igual ou superior a três, necessárias para progressão por automatismo, condicionado à pontuação mínima de referência W, contadas dentro de um nível de integração/carreira/série.

2.6- Pontuação mínima: valor mínimo a que tem de obedecer a média aritmética das últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), obtidas num nível de integração/carreira/série.

2.7- Avaliação anual: média das avaliações de desempenho com referência a um ano.

2.8- Trabalhador promovível: trabalhador que respeite o número mínimo de avaliações num nível de integração e que satisfaça as outras condições quanto à nota final da avaliação de desempenho e/ou ao número base de avaliações anuais e à pontuação mínima.

2.9- Ordem de progressão: evolução por níveis de integração, dentro de cada carreira/série. (exemplo: para a carreira/série 1A a ordem de evolução é 2A; 5A; 6A; 7A; 7B; 7C (anexo D)).

2.10- Densidade de progressão: percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada nível de integração, por carreira e por série dentro de cada direção ou órgão diretamente dependente da adminis-

tração, para efeitos de determinação dos trabalhadores a progredir por mérito. Sempre que o número de trabalhadores por cada divisão ou serviço seja superior a 50, serão estes órgãos considerados autonomamente, nos mesmos termos das direções.

2.11- Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional.

2.11.1- Não qualificados: nível que corresponde às funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos

2.11.2- Qualificados: nível que requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é fundamentalmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos, grau de autonomia e responsabilidade.

2.11.3- Altamente qualificados: nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, ou para coordenação de equipas de trabalho. Para este nível é exigida como habilitação mínima a definida para o ponto 2.11.2, conjugada com formação específica, ou habilitação técnico-profissional de nível secundário de 11.º ou 12.º anos de escolaridade. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e/ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

2.11.4- Quadros médios: nível que corresponde a funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadradas em planificações superiormente definidas. O acesso exige habilitações superiores de nível IV ou V, bacharelato ou licenciatura.

3- Ingresso na carreira

3.1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional:

a) O ingresso no nível de integração fixado nos termos do ponto 3.2;

b) A existência da necessidade de dotação de efetivos sem prejuízo das condições de acesso fixadas.

3.2- A atribuição do nível de integração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

3.2.1- O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, pelo respetivo nível de integração, inicial, podendo, quando se tratar de mudanças de categoria dentro da mesma carreira, ser encontrado um outro nível de integração;

3.2.2- Nos casos em que a remuneração que o trabalhador detém seja superior à correspondente ao nível de integração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, ser-lhe-á mantida a remuneração, até ser absorvida por revisões salariais poste-

riores, ou pela sua progressão na carreira/série;

3.2.3- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações derivadas da iniciativa do trabalhador, nomeadamente o concurso, em que preenchidas as formalidades legais, poderá ser reduzida a remuneração;

3.2.4- O trabalhador ocupará o posto de trabalho a título experimental, por um período de seis meses.

4- Evolução profissional

4.1- A promoção do trabalhador far-se-á:

a) Por concurso, quando implique mudança de carreira/série ou for expressamente prevista.

b) Por escolha, quando se reporte à ocupação de postos de trabalho que requeiram confiança (designadamente categorias de chefia ou coordenação), de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira, ou em casos de mudança de carreira.

c) Por mérito, quando se efetua no respeito pela avaliação de desempenho profissional, densidades e tempos de permanência fixados para cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições fixadas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido.

4.2- A progressão far-se-á:

a) Por mérito, abrangendo trabalhadores promovíveis, quando resulta da avaliação de desempenho e respeite o mínimo de avaliações e densidades de progressão.

b) Por automatismo condicionado, aplicável a trabalhadores promovíveis em resultado da avaliação de desempenho, com respeito pelo número base de avaliações e demais condições especificamente previstas.

5- Esquema de integração - Condições gerais de aplicação

5.1- As categorias existentes estão previstas no anexo H - Categorias profissionais.

5.2- São condições obrigatórias para a progressão/promoção a obtenção, na avaliação de desempenho, de um resultado igual ou superior a três no último ano e com média, nas últimas avaliações anuais, em número igual a Y (mínimo de avaliações), igual ou superior à pontuação mínima exigida.

5.3- Os trabalhadores promovíveis são ordenados pelo resultado médio obtido nas sucessivas avaliações de desempenho, desde que reúnam avaliação positiva no último ano. Selecionados os que preenchem as condições do ponto 4.2, alínea b), serão aplicadas as densidades de progressão definidas para o respetivo nível de integração, carreira e série dentro de cada direção, divisão ou serviço com mais de 50 trabalhadores, com arredondamento ao inteiro mais próximo.

5.3.1- Se da aplicação do número 5.3 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.3.2- Se da aplicação do número 5.3.1 resultarem níveis de integração que não elegeram nenhum trabalhador a promover, os trabalhadores promovíveis, por mérito, dessa área de avaliação, serão aglutinados num conjunto por carreira, ao nível da empresa, ao qual aplicar-se-á a densidade de 20 %.

5.4- A avaliação de desempenho será efetuada de acordo com o sistema de avaliação de desempenho descrito no pon-

to 7, e os seus efeitos serão dados a conhecer após aprovação pelo conselho de administração.

6- Carreiras profissionais e sua estrutura

6.- Existem na empresa as seguintes carreiras profissionais de acordo com o anexo C:

- 1- Tráfego/Manutenção anexo D
- 2- Administrativa/Técnica e apoio anexo E
- 3- Chefia anexo F

6.2- As duas primeiras podem compreender algumas das duas fases preparatórias seguintes:

- Aprendizagem/Formação
- Estágio/Tirocínio

6.3- O estágio obedecerá às normas indicadas em cada carreira específica que prevalecerão sobre quaisquer aspetos que o atual clausulado do AE refira.

6.4- A fase de desempenho da profissão e respetivas categorias profissionais distribuir-se-á por níveis de integração, correspondendo um grupo/escalão de remuneração a cada um, de acordo com o anexo G - Tabela - Níveis de integração (grupo/escalão).

6.5- O ingresso na carreira de chefia será feito em conformidade com o disposto no ponto 4.1.

7- Sistema de avaliação de desempenho

7.1- Âmbito e aplicação

A avaliação de desempenho visa valorar a adequação da atitude profissional dos trabalhadores aos respetivos postos de trabalho no período a que se reporta com base na análise e observação do desempenho das funções atribuídas, tendo em conta a capacidade e conhecimentos profissionais, a qualidade de execução, a conduta profissional e o relacionamento interpessoal. Aplica-se a todos os trabalhadores da STCP abrangidos pelo SEP.

7.2- Normas:

7.2.1- A avaliação de desempenho de cada trabalhador baseia-se nos elementos continuamente recolhidos. Refere-se ao trabalho desenvolvido em cada ano civil e integra a avaliação do respetivo período. O trabalhador deve ter, pelo menos, seis meses de desempenho efetivo de funções.

7.2.2- A avaliação é feita através de um conjunto de parâmetros de desempenho mencionados no anexo A.

7.2.3- Por categoria a empresa ponderará, numa escala de 0 % a 100 %, cada um dos parâmetros mencionados no número anterior.

7.2.4- Cada parâmetro de desempenho é pontuado segundo a escala de valores seguintes: 1; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; 5.

7.2.5- A avaliação é efetuada conjuntamente pelo quadro técnico superior hierárquico e pela chefia direta do trabalhador, bem como pela chefia intermédia, se existir, que procederão à quantificação de cada parâmetro. A pontuação intermédia individual (PI), será obtida pelo somatório dos produtos da pontuação em cada parâmetro pela respetiva ponderação.

7.2.6- No caso de trabalhadores transferidos no decurso do período em avaliação, esta será feita conjuntamente por todas as chefias (indicadas no número 7.2.5) a que estiveram subordinados, competindo à última área a responsabilidade de executar o processo.

7.2.7- As pontuações intermédias de todos os avaliados

serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da empresa, através da fórmula abaixo definida, e após conclusão final de todos os processos individuais.

$$NH = PI + (M-m) \times C$$

em que:

NH - nota homogeneizada do avaliado

PI - pontuação intermédia atribuída pelas chefias

M - média simples das avaliações dos avaliadores da carreira

m - média simples das avaliações das chefias do avaliado

C - coeficiente de homogeneização = 0,3

7.2.8- A classificação final (CF) será obtida através das fórmulas:

$$CF = 0,5 NH + 0,1 (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5)$$

(para os trabalhadores com funções na condução)

$$CF = 0,7 NH + 0,1 (PA1 + PA4 + PA5)$$

(para as restantes funções)

em que:

CF será negativa se inferior a 3;

PA1 - pontuação de acordo com tabela 1 do anexo B;

PA2 - pontuação de acordo com tabela 2 do anexo B;

PA3 - pontuação de acordo com tabela 3 do anexo B;

PA4 - Pontuação de acordo com tabela 4 do anexo B;

PA5 - Pontuação de acordo com tabela 5 do anexo B.

7.3- Informação e homologação

7.3.1- O trabalhador tomará conhecimento da sua avaliação de desempenho e assinará o documento respetivo, sem o que aquela não será considerada válida.

Em simultâneo com a avaliação de desempenho, será dado conhecimento ao trabalhador dos valores dos seus PA.

7.3.2- Se o trabalhador não concordar com avaliação que lhe foi atribuída faz uma declaração nesse sentido e, no prazo máximo de 15 dias, requer uma entrevista com o diretor da área, na qual também participarão os avaliadores.

7.3.3- Havendo consenso na apreciação final, os participantes emitirão declarações escritas nesse sentido.

7.3.4- Não havendo consenso, cada uma das partes passará a escrito as suas razões e o processo será remetido para o CA para apreciação, decisão e homologação.

7.3.5- Encerrados os processos, a direção de pessoal apurará as notas finais e, com base nos resultados obtidos, apresentará ao CA a proposta de progressão para aprovação e efeitos, acompanhada pelas informações fundamentais do processo.

8- Disposição final

8.1- Ficam revogadas todas as disposições, quer constantes do AE quer da regulamentação interna, se contrárias ao presente Sistema de Evolução Profissional, por se considerar que este contém clausulado mais favorável.

8.2- Sem prejuízo de outras disposições que venham a ficar consagradas no Sistema de Evolução Profissional, a empresa poderá vir a introduzir as alterações que a prática aconselhe e justifique, com o acordo das organizações sindicais.

ANEXO II-A
Parâmetros e níveis de desempenho

Parâmetros	Níveis					Muito bom		
	Fraço	Insuficiente	Razoável	Bom				
	1	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5
1- Empenhamento Disponibilidade para envolvimento no desempenho do cargo no sentido dos objetivos estratégicos da empresa.	Não revela disponibilidade de envolvimento no desempenho do cargo. Não demonstra empenhamento.	Revela interesse irregular no desempenho do cargo mostrando falta de empenhamento.	Normalmente revela envolvimento no desempenho do cargo sem quebrar no empenhamento.	Revela sempre capacidade de envolvimento no sentido dos objetivos definidos.	Revela enorme capacidade de desempenho. Vai além dos objetivos previamente definidos.			
2- Polivalência Capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Não revela capacidade de adaptação a situações diferentes surgidas na execução do trabalho.	Revela por vezes capacidade para desempenhar convenientemente o trabalho perante situações diferentes das suas.	Normalmente revela capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Revela sempre capacidade para desempenhar diferentes tipos de tarefas e funções.	Revela excelentes capacidades para enfrentar situações estranhas às suas funções.			
3- Disciplina Integração e cumprimento das disposições em vigor na Empresa.	Não revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Por vezes esforça-se em integrar-se a cumprir as disposições em vigor na Empresa	Normalmente revela capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Revela sempre capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na empresa.	Revela excelente capacidade de integração e cumprimento das disposições em vigor na Empresa. Tem a preocupação constante de ser exemplar perante os demais.			
4- . Iniciativa e criatividade Facilidade em superar dificuldades na ausência de instruções detalhadas. Capacidade para sugerir e apresentar soluções originais e eficazes para a melhoria de métodos e procedimentos.	Não revela capacidade para solucionar e superar dificuldades, necessitando de orientações mesmo em situações de rotina.	Por vezes cria respostas adequadas a situações novas ou de rotina necessitando de apoio para as tornar mais eficazes.	Normalmente esforça-se por responder satisfatoriamente a novas situações, apresentando soluções oportunas e adequadas.	Revela sempre capacidade para superar e solucionar dificuldades e responder a novas situações. Apresenta soluções oportunas e adequadas.	Revela excepcional capacidade para conceber soluções originais e eficazes em relação a novas técnicas, procedimentos ou métodos.			
5- Responsabilidade Forma como assume os resultados dos seus atos e que resultam da natureza do seu cargo e lida com os equipamentos e materiais.	Revela falta de ponderação nos seus atos e declina a sua responsabilidade.	Nem sempre pondera as consequências dos seus atos esquivando-se por vezes a responder por eles.	Aceita habitualmente as consequências dos seus atos mesmo que excedam as tarefas correntes.	Revela sempre capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos.	Revela excepcional capacidade para prever, julgar e assumir todas as consequências dos seus atos.			
6- Relações interpessoais Capacidade para estabelecer e manter boas relações pessoais com superiores, colegas, colaboradores e clientes, contribuindo para um bom clima de relações laborais e uma boa imagem da empresa.	Não revela capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais, contribuindo para um mau clima de trabalho e uma má imagem da Empresa.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relações de confiança e simpatia.	Normalmente revela capacidade para promover e manter boas relações interpessoais a nível de confiança com colegas e chefias. Transmite uma boa imagem da empresa.	Revela sempre capacidade para estabelecer e manter boas relações interpessoais a nível interno e externo, contribuindo para um bom clima de trabalho e imagem da Empresa	Revela excepcional capacidade de relacionamento interpessoal e grupal a todos os níveis, contribuindo para uma boa harmonização de relacionamento. Proporciona fortemente uma boa imagem da empresa.			

Níveis						
Parâmetros	Fraco	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito bom	
	1	2	2,5	3	3,5	4 4,5 5
7- Conhecimentos Profissionais Conhecimentos Teóricos e práticos necessários ao desempenho do cargo.	Não tem e não faz por assimilar os conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo.	Por vezes revela lacunas importantes ao nível teórico e prático no desempenho do seu cargo.	Tem conhecimentos teóricos e práticos para o desempenho do cargo e revela-os pela aplicação prática.	Revela bons conhecimentos teóricos e práticos e ajusta-os sempre ao desempenho do cargo.	Revela excelentes conhecimentos teóricos e práticos e otimiza-os no desempenho do cargo.	
8- Produtividade Resultados obtidos em função da quantidade e qualidade do trabalho.	Não revela qualidade no trabalho produzido, não cumpre os prazos estipulados e reduzido volume de trabalho.	Por vezes preocupa-se com o cumprimento dos prazos e qualidade do trabalho e com o volume de produção.	Normalmente cumpre os prazos e qualidade estabelecidos, preocupando-se em ultrapassar o volume médio de produção.	Produz sempre a qualidade exigida no trabalho produzido, cumpre sempre os prazos definidos.	Produz com excelente qualidade, encurtando frequentemente os prazos definidos.	
9- Apresentação Apresentação pessoal cuidada e azeada.	Não revela cuidados na apresentação pessoal e no azeio.	Revela por vezes cuidados na apresentação pessoal e no azeio.	Normalmente preocupa-se com a apresentação e azeio. Tem hábitos de boa apresentação nas funções que desempenha.	Revela cuidados na apresentação pessoal e de azeio.	Revela excelentes cuidados na apresentação pessoal e de azeio.	
10- Liderança Facilidade em orientar e dinamizar a atuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adota atitude autocrítica na atuação com os seus colaboradores, tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, não facilita o desenvolvimento do clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores, dá atenção às suas opiniões permitindo um clima de confiança e cooperação.	Mantém um bom espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança reconhecendo, favorecendo e dinamizando fortemente a atuação dos seus colaboradores.	
11- Planeamento Programa de atividade do sector, com distribuição de tarefas de forma lógica e racional.	Não organiza o trabalho.	Raramente organiza o trabalho.	Organiza normalmente a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.	Programa sempre a atividade do sector, distribuindo tarefas de forma racional e organizada.	É excepcional na programação das atividades da equipa, distribuindo as tarefas de forma racional e organizada.	
12- Controlo da atividade Acompanhamento dispensado à evolução dos trabalhos e implementação de medidas corretivas.	Não dispensa qualquer atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.	Raramente dispensa atenção à forma como os trabalhos estão a decorrer.	Normalmente acompanha a evolução dos trabalhos e implementa as adequadas medidas corretivas.	Acompanha sempre a evolução dos trabalhos e procede às convenientes correções.	É excepcional no acompanhamento dos trabalhos e na implementação das medidas corretivas recomendáveis.	

ANEXO II-B

Tabelas de pontuação por parâmetros de avaliação

Tabela 1 – Absentismo Individual

Índice de Absentismo (%)	PA1
0,00 a 1	5
1,01 a 2	4,5
2,01 a 3,00	4
3,01 a 4,00	3,5
4,01 a 5,00	3
5,01 a 6,00	2,5
6,01 a 8,00	2
8,01 a 10,00	1
>10,00	0

Tabela 2 – Número de ocorrências

Ocorrências	PA2
0	5
1	4,5
2	4
3	3,5
4	3
5	2,5
6	2
7 a 9	1
≥10	0

Não contam como «ocorrências», para efeitos da tabela 2, as duas situações seguintes:

Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar corretamente parado na paragem para largar ou tomar passageiros;

Acidente que ocorra sem culpa do motorista quando este comprovadamente se encontrar devidamente parado na via cumprindo imposições dos sinais dos semáforos.

Tabela 3 – Custo Médio dos Acidentes

(Valores em Euros)	PA3
0,00	5
0,1 a 300	4,5
300,1 a 600	4
600,1 a 1100	3,5
1100,1 a 1700	3
1700,1 a 2800	2,5
2800,1 a 5500	2
5500,1 a 11000	1
>11000,1	0

Tabela 4 – Faltas Injustificadas

Dias	PA4
0,00	5
0,01 a 0,05	4,5
0,051 a 0,10	4
0,11 a 0,2	3,5
0,21 a 0,3	3
0,31 a 0,5	2,5
0,5 a 0,99	2
1 a 2	1
>2	0

Tabela 5 – Sanções Disciplinares

Tipo	PA5
0,00	5
1 RV	4,5
2 RV	4
1 RR	3,5
1 RR + 1 RV	3
2 RR ou 1 dia	2,5
2 dias	2
3 dias	1
>3	0

Sendo RV - Repreensão verbal

RR - Repreensão registada

Para efeitos da tabela 1 não serão consideradas como absentismo as ausências seguintes:

- Licença de parto;
- As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13 e 14 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;
- As ausências previstas no número 1 da cláusula 22.^a do AE, bem como e apenas as dos dias de realização de exames, previstas no número 2 da mesma cláusula.

ANEXO II-C

Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

Carreira 1 - Tráfego/manutenção

Níveis de integração

(Grupo/escalão)

Série											
A		B		C		D		E		F	
AA	2A	CA	6A	DA	7A	IA	12A	EA	8A	HA	11A
BA	5A	DA	7A	EA	8A	JA	13A	FA	9A	IA	12A
CA	6A	EA	8A	FA	9A	KA	14A	GA	10A	IB	12B
DA	7A	FA	9A	GA	10A	KB	14B			IC	12C
DB	7B	GA	10A	HA	11A	KC	14C				
DC	7C	GB	10B								
		GC	10C								

Série 1A - Auxiliar, estagiário

Série 1B - Revisor lubrificador, trabalhador de construção civil e obras, guarda-freio

Série 1C - Acabador, eletromecânico, mecânico, operador de máquinas e ferramentas, técn. manut. via instal., operador de estação de serviço

Série 1D - Técnico produção/manutenção, técnico de estação de serviço

Série 1E - Motorista SP

Série 1F - Técnico TRC

Carreira 2 - Administrativa/técnica e apoio
Níveis de integração
(Grupo/escalão)

Série																			
A	B		C		D		E		F		G		H		I		J		
AA	2A	CA	6A	GA	10A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
BA	5A	DA	7A	HA	11A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
CA	6A	EA	8A	HB	11B	HB	11B	KA	14A	FA	9A			LA	ZA	OA	17A	PA	18A
DA	7A	FA	9A	HC	11C	HC	11C	LA	ZA	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
DB	7B	GA	10A					LB	ZB	HA	11A			NA	16A	OC	17C	QB	19B
DC	7C	GB	10B					LC	ZC					NB	16B			QC	19C
		GC	10C											NC	16C				

Série 2A - Auxiliar

Série 2B - Operador de serviços, motorista, guarda

Série 2C - Técn. serviços compl.

Série 2D - Analista de trabalho

Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade

Série 2F - Escriturário, agente VF

Série 2G - Técnico administrativo

Série 2H - Ass. técnico, desenhador proj., técnico de segurança, programador, secretário, enfermeiro

Série 2I - Analista de sistemas

Série 2J - Técnico superior

Carreira 3 - Chefia
Níveis de integração
(Grupo/escalão)

Série							
A		B		C		D	
OA	17A	MA	15A	JA	13A	HA	11A
PA	18A	NA	16A	KA	14A	IA	12A
PB	18B	NB	16B	KB	14B	JA	13A
QA	19A	OA	17A	LA	ZA	JB	13B
QB	19B	OB	17B	LB	ZB	JC	13C
QC	19C	OC	17C	LC	ZC		

Série 3A - Coordenador

Série 3B - Coordenador técnico

Série 3C - Inspetor A, ch. de secção

Série 3D - Inspetor B

ANEXO II-D

Carreira 1 - Táfego/manutenção**Níveis de integração****(Grupo/escalão)**

NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE	GR. SAL.	GR. SAL.	EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES)											
	Atual	Anterior	A				B				C			
Série F - Carreira 1 - SEP - alt. qualificados	I	12	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	H	11	3,75	7	4	10%								
Série E - Carreira 1 - SEP - qualificados	G	10	3,50	6	2	10%								
	F	9	3,35	5	3	20%								
	E	8	3,25	4	2	20%								
Série D - Carreira 1 - SEP - alt. qualificados	K	14	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	J	13	4,10	7	4	10%								
	I	12	3,95	6	3	10%								
Série C - Carreira 1 - SEP - qualificados	H	11	3,85	6	3	15%								
	G	10	3,60	6	2	10%								
	F	9	3,50	5	3	20%								
	E	8	3,35	4	2	20%								
	D	7	3,00	1	-									
Série B - Carreira 1 - SEP - qualificados	G	10	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	F	9	3,50	6	3	10%								
	E	8	3,35	5	3	20%								
	D	7	3,25	4	2	20%								
	C	6	3,00	1	-									
Série A - Carreira 1 - SEP - Não qualificados	D	7	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	C	6	3,50	6	3	10%								
	B	5	3,35	5	3	20%								
	A	2	3,25	4	2	20%								

Categorias da Carreira 1 por Série e dotações por série:

Série A do SEP- Auxiliar; Estagiário

Série B do SEP-Rev.Lubrificador; Trab.Constr.Civil e Obras; Guarda-Freio

Série C do SEP- Acabador; Electromecânico; Mecatrónico; Op.Máq.Ferram.; Técnico MV;

Operador Estação Serviço (*)

Série D do SEP - Técnico Prod.Manutenção (até 30% das séries A+B+C);Técnico Estação Serviço (até 30% das séries A+B+C)

Série E do SEP - Motorista SP

Série F do SEP - Técnico TRC; (até 30% da série E)

(*) - O escalão 7A, aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de Progressão

Número Base de Avaliações | | Número mínimo de Avaliações

ANEXO II-E

Carreira 2 - Administrativa/técnica/apoio

Níveis de integração

(Grupo/escalon)

NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE	GR. SAL.	GR. SAL.	EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES)											
			A				B				C			
	Atual	Anterior												
Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados	Q	19	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	P	18	-	-	4	10%								
	O	17	-	-	3	15%								
	N	16	-	-	2	20%								
Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados	O	17	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	N	16	4,10	7	4	10%								
	M	15	3,95	6	2	15%								
Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados	N	16	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	M	15	4,25	7	4	10%								
	L	Z	4,10	6	3	15%								
	K	14	3,95	5	3	15%								
	J	13	3,85	4	2	20%								
Série G - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados	I	12	3,95	6	3	10%								
	H	11	3,85	6	3	15%								
Série F - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	6	3	15%								
	G	10	3,60	6	2	10%								
	F	9	3,50	5	3	20%								
	E	8	3,35	4	2	20%								
	D	7	3,00	1	-	-								
Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. Qualificados	L	Z	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	K	14	4,25	7	4	15%								
	J	13	4,10	6	3	20%								
	I	12	3,95	5	3	20%								
Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	5	3	15%								
	G	10	3,75	4	2	20%								
Série C - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	G	10	3,60	6	2	10%								
Série B - Carreira 2 - SEP - Qualificados	G	10	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	F	9	3,50	6	3	10%								
	E	8	3,35	5	3	20%								
	D	7	3,25	4	2	20%								
	C	6	3,00	1	-	-								
Série A - Carreira 2 - SEP - Não qualificados	D	7	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	C	6	3,50	6	3	10%								
	B	5	3,35	5	3	20%								
	A	2	3,25	4	2	20%								

Categorias da Carreira 2 por Série e dotações por série:

- Série A do SEP – Auxiliar
- Série B do SEP – Operador de Serviços, Motorista, Guarda
- Série C do SEP – Téc. Serv. Complementares
- Série D do SEP – Analista de Trabalho
- Série E do SEP – Agente de Métodos, Controlador Qualidade
- Série F do SEP – Escriturário, Agente V.F: (*)
- Série G do SEP – Técnico Administrativo
- Série H do SEP – Ass. Téc. Des. Projectista; Téc. Segurança; Programador; Secretário; Enfermeiro
- Série I do SEP – Analista de Sistemas
- Série J do SEP – Técnico Superior

(*) - O escalão 7A, aplica-se apenas durante o período experimental de 180 dias

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de Progressão

Número Base de Avaliações | Número mínimo de Avaliações

ANEXO II - F
Carreira 3 - Chefia
Níveis de integração
(Grupo/escalão)

NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE	GR	GR.	EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES)											
	SAL	SAL.	A				B				C			
	Atual	Anterior												
Carreira 3 - Série A	Q	19	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	P	18	-	-	3	15%	-	-	2	20%				
	O	17	4,1	5	3	20%								
Carreira 3 - Série B	O	17	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	N	16	-	-	3	15%	-	-	2	20%				
	M	15	4,1	5	3	20%								

Categorias da carreira 3 por série:

Série A—coordenador.

Série B—coordenador técnico.

NÍVEL QUALIFICAÇÃO / SÉRIE	GR	GR.	EVOLUÇÃO POR PROGRESSÃO (ESCALÕES)											
	SAL	SAL.	A				B				C			
	Atual	Anterior												
Carreira 3 - Série C	L	Z	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	K	14	4,10	6	3	15%	4,1	4	2	20%				
	J	13	3,95	5	3	20%								
Carreira 3 - Série D	J	13	-	-	4	10%	-	-	4	10%	-	-	-	-
	I	12	3,95	6	3	15%								
	H	11	3,85	5	3	10%								

Categorias da carreira 3 por série:

Série C—inspector A, ch. secção (*) (até 30% das séries C+D).

Série D (**)—inspector B.

(*) Inclui o ch. secção administrativa.

(**) Os princípios desta série são aplicados ao encarregado.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de Progressão

Número Base de Avaliações | | Número mínimo de Avaliações

ANEXO II-G

Tabela
Níveis de integração
(Grupo/escalão)
mai/2018

Gr. Sal.	Gr. Sal.	Escalões		
Atual	Anterior	A	B	C
Q	19	1 402,00 €	1 435,80 €	1 472,50 €
P	18	1 311,60 €	1 347,80 €	1 383,40 €
O	17	1 205,20 €	1 242,30 €	1 278,40 €
N	16	1 120,60 €	1 154,80 €	1 171,40 €
M	15	1 002,90 €	1 057,80 €	1 089,20 €
L	Z	954,70 €	978,90 €	1 002,90 €
K	14	892,00 €	912,60 €	933,30 €
J	13	821,80 €	850,80 €	869,20 €
I	12	778,80 €	804,20 €	818,30 €
H	11	736,50 €	760,10 €	775,40 €
G	10	708,60 €	722,30 €	736,50 €
F	9	689,10 €	701,80 €	708,60 €
E	8	681,30 €	-	-
D	7	671,50 €	681,30 €	689,10 €
C	6	661,90 €	-	-
B	5	652,60 €	-	-
A	2	628,60 €	-	-

ANEXO II-H

Categorias profissionais

Acabador
 Agente de métodos
 Agente de vendas e fiscalização
 Analista de sistemas
 Analista de trabalho
 Assistente técnico
 Auxiliar
 Chefe de secção
 Controlador de qualidade
 Coordenador
 Coordenador técnico
 Desenhador-projectista
 Electromecânico
 Enfermeiro
 Escriturário
 Guarda
 Guarda-freio
 Inspector A
 Inspector B
 Mecatrónico

Motorista SP
 Motorista
 Operador de estação de serviço
 Operador de máquinas-ferramentas
 Operador de serviços
 Programador
 Revisor-lubrificador
 Secretário
 Técnico administrativo
 Técnico de estação de serviço
 Técnico de manutenção da via e instalações
 Técnico de produção/manutenção
 Técnico de segurança
 Técnico de serviços complementares
 Técnico superior
 Técnico trc
 Trabalhador de construção civil e obras
 Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar)

ANEXO III

Definição de funções das categorias profissionais

Acabador - É o trabalhador que executa trabalhos de

transformação, montagem, conservação, substituição, reparação e pintura em instalações painéis, equipamentos e viaturas, preparando e fabricando os elementos ou órgãos necessários aqueles fins, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente de medição, traçagem corte e oxicorte, soldadura, enchimento, rebitagem e colagem, cosimento, enchumagem, carpintaria, pinturas e outras. Sempre que necessário conduz viaturas.

Agente de métodos - É o trabalhador que estuda, aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução. Utiliza técnicas de planeamento e planificação (PERT, CPM, GANT), para estabelecer o ciclo de realização e os circuitos dos documentos, acompanha e controla a concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias. Faz estudos, elabora relatórios, propõe esquemas de otimização dos circuitos e sempre que necessário faz trabalhos de desenho e conduzirá viaturas.

Agente de vendas e fiscalização - É o trabalhador que tem como funções fiscalizar se os clientes estão munidos do título de transporte que os habilita a viajar nas nossas viaturas; auxilia o público em matéria de informação; vende títulos de transporte e apura as suas existências; recebe e confere receitas; transporta valores e procede à sua receção, entrega, distribuição ou depósito; prepara e efetua pagamentos e recebimentos fora e dentro da empresa e sempre que necessário poderá conduzir viaturas.

Analista de sistemas - É o trabalhador que ajuda a definir e interpreta as disponibilidades e necessidades de informação em termos de viabilidade técnica, económica e operacional de um processamento automatizado dessa mesma informação, concebendo e apresentando as soluções respetivas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Analista de trabalho - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, faz aplicar e controla a implantação do equipamento e dos métodos de trabalho; executa desenhos; efetua cálculos para completar os elementos recolhidos; estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador. Poderá ainda fiscalizar, sob o ponto de vista da qualidade e prazos, quaisquer trabalhos que lhe sejam expressamente cometidos. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

Assistente técnico - É o trabalhador que exerce funções diversificadas com complexidade e especificidade em áreas de execução, planeamento, pesquisa ou de estudos; orienta e forma pessoal na instalação, montagem e reparação de equipamentos mecânicos, elétricos ou eletrónicos; analisa as instruções e os esquemas de origem dos equipamentos e sugere alterações com vista ao seu melhor aproveitamento e/ou aperfeiçoamento. Sempre que necessário deverá conduzir viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «de eletrónica», «administrativo», «de programação», «de segurança».

Auxiliar - É o trabalhador que ajuda os profissionais de outras categorias e, quando orientado, executa, dentro dos limites da sua autonomia, tarefas diversificadas de reduzida complexidade.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e

quando necessário executa e controla, sob o ponto de vista técnico e disciplinar, a atividade profissional dos trabalhadores integrados na sua secção/turno, por cuja gestão eficiente é responsável perante o seu superior hierárquico. Deve possuir carta de pesados.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Pode desempenhar funções de controlador técnico. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Coordenador - É o trabalhador que, dotado de elevadas características de liderança, supervisiona, controla e planifica os trabalhos e/ou serviços da sua área de responsabilidade, acompanha a sua evolução e implementa as medidas corretivas julgadas convenientes; controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar o pessoal que chefia; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e responde pela integridade das pessoas, pela boa utilização dos equipamentos e instalações e/ou pelo cumprimento dos prazos; coadjuva o superior hierárquico a quem apresenta os relatórios julgados convenientes, bem como sugestões/propostas, com vista à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços e ao aumento da produtividade. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade, pode ser designado «geral de tráfego», «administrativo» ou outra.

Coordenador técnico - É o trabalhador que dirige e controla sob o ponto de vista técnico e disciplinar a atividade de vários profissionais; planeia a atividade e propõe soluções para a resolução de problemas, podendo, sempre que a situação o aconselhe, implementar medidas corretivas para melhorar a eficácia da equipa e a otimização do serviço; elabora relatórios e procede aos registos considerados necessários ao bom encaminhamento da atividade dos profissionais que coordena; zela pelo cumprimento das normas da empresa aplicáveis aos profissionais que chefia pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, respondendo pela integridade das pessoas. Sempre que necessário conduzirá viaturas. Conforme a área de atividade pode ser designado de «coordenador técnico de tráfego», «administrativo» ou outra.

Desenhador projetista - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, manual ou assistido por computador, e efetua os cálculos que sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode desempenhar funções de coordenação e/ou de chefia. Deve conhecer e aplicar as técnicas de CAD e dominar minimamente a manipulação de microcomputadores. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Eletromecânico - É o trabalhador que deteta as avarias, executa trabalho de reparação, afinação, montagem e desmontagem, conservação de órgãos e componentes mecânicos, pneumáticos, electropneumáticos, elétricos e outros ór-

gãos de máquinas, automóveis e de outras viaturas de tração mecânica e elétrica, quer nas oficinas quer no exterior. Pode conduzir veículos, desde que a STCP lhe reconheça capacidade para tal. O seu trabalho é normalmente realizado de acordo com cartas de trabalho, especificações, esquemas e boletins de manutenção e normas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Enfermeiro - É o trabalhador que faz serviço geral de enfermagem a doentes e acidentados, como seja tratamentos de todos os tipos, injeções, vacinações, massagens, imobilização de fraturas, agentes físicos, colheitas e transfusões de sangue, etc., quer no posto quer no domicílio. Procede a análises simples e presta colaboração direta aos médicos nas consultas. Sempre que necessário conduz viaturas.

Escriturário - É o trabalhador que, conforme a área em que se encontra inserido, trata das tarefas administrativas correntes, prepara documentos e efetua atendimentos, procede a arquivos, trata informações, implementa e acompanha as tramitações inerentes a processos de averiguações, disciplinares e judiciais, fazendo as buscas bibliográficas adequadas. Sempre que necessário, conduzirá viaturas.

Guarda - É o trabalhador que zela pela defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe são confiados; anota e controla o movimento de veículos e pessoas, recebe e orienta visitantes; atende, encaminha e gera chamadas telefónicas; estabelece contactos entre departamentos com vista à marcação e preparação de reuniões; organiza, controla e prepara expediente para o correio. Sempre que necessário conduz viaturas.

Guarda-freio - É o trabalhador que conduz carros elétricos e, sempre que para tal se encontre habilitado, outras viaturas de transporte público; realiza cobranças e informa o público; pode colaborar na execução de outras atividades inerentes à área em que se insere.

Inspetor A - É o trabalhador que complementa os profissionais de tráfego, receita e condução, coordena e controla a atividade do inspetor B.

Inspetor B - É o trabalhador que tem como funções principais fiscalizar o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes; da boa prestação de serviço junto do público; atua de forma a ajustar o serviço às melhores condições de satisfação de transporte de passageiros; dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante; presta auxílio ao público em matéria de informação. Vigia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando de tudo que possa afetar a boa prestação do serviço de transportes; repara, quando possível, as viaturas, recuperando-as para o serviço do movimento, dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidente e avarias e sempre que a sua especialização teórica o torne conveniente. Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos, na atitude em serviço e na cobrança. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Mecatrónico - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos das áreas de mecânica, hidropneumática, pneumática, electropneumática, electro-hidráulica, eletricidade de correntes fortes e fracas e eletrónica, utiliza equipamentos

adequados, desmonta, monta, deteta avarias, repara, ensaia, calibra e instala equipamentos e órgãos cujo funcionamento se baseia nas tecnologias dos seus conhecimentos. Sempre que necessário conduz viaturas.

Motorista SP - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de transporte de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e sempre que possível os horários. Vende títulos de transporte de tarifa única, informa o público e deve verificar se os utentes estão devidamente habilitados para viajar na viatura, não sendo responsabilizado, no entanto, por qualquer passageiro que se encontre sem bilhete. Pode ainda, na falta de outros motoristas, conduzir veículos pesados ou ligeiros.

Motorista - É o trabalhador que, devidamente habilitado conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

Operador de estação de serviço - É o trabalhador que verifica o estado das carroçarias nas saídas e recolhas das viaturas na STCP, faz o registo de avarias e embates em SAP, elabora as participações de embate, encaminha os processos de avarias, verifica pressões de pneus, substitui rodados e desmonta pneus. Recolhe dados da bilhética e atualiza os dados dos displays eletrónicos instalados nas viaturas. Conduz viaturas no âmbito das funções que lhe estão cometidas. Coloca documentos nas viaturas (livretes, licenças de carreiras, seguros, etc.). Faz pequenas reparações. Abastece as viaturas de carburante e água. Executa lubrificações, atesto e mudanças de óleos e de filtros. Realiza todas as tarefas de lavador e as de auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias executando tarefas que não exijam especialização.

Operador de máquinas e ferramentas - É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos, fresadoras mecânicas, laminadoras, rebarbadeiras ou outras máquinas – ferramenta, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera ou outros com eles relacionados, bem como com os trabalhos que executa, os quais exigem acabamentos rigorosos e de grande precisão, bem como a construção, reparação e montagem de conjuntos metálicos. Sempre que necessário conduz a viatura.

Operador de serviços - É o trabalhador que, no âmbito da área em que está enquadrado, executa tarefas diversificadas e ou em ligação com os vários profissionais. Desde que orientado, e nos limites da sua autonomia e competências profissionais, pode executar tarefas inerentes a outras categorias profissionais e sempre que necessário conduzirá viaturas.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir;

prepara o ordinograma e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e sempre que necessário introduz-lhe alterações; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com computador). Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Revisor lubrificador - É o trabalhador que verifica o estado das viaturas nas recolhas e saídas da STCP; encaminha os processos de avarias; verifica a conservação e estado dos pneus, jantes e respetivos acessórios, procedendo à sua montagem, desmontagem e reparação no parque e fora dele; aplica manchões a frio, calços para chassis e juntas para bombas de água; retifica válvulas metálicas e tacos de apoio para máquinas e compressores; abastece as viaturas de carburante e água; executa lubrificações, atestos e mudanças de óleos e de filtros; faz pequenas reparações; executa todas as tarefas do auxiliar e pode ajudar os profissionais de outras categorias em tarefas que não exijam especialização. Sempre que necessário conduz viaturas.

Secretário - É o trabalhador que assegura por sua própria iniciativa o trabalho de rotina de um gabinete; prepara a correspondência em língua portuguesa ou estrangeira que interesse ao órgão em que exerce funções; organiza e mantém o arquivo do órgão em que está integrado; secretaria reuniões; providencia pela realização das assembleias gerais; reuniões de trabalho, escrituras, procurações; assegura o contacto com entidades oficiais e particulares (nacionais ou estrangeiras) e funcionários da empresa, marcando entrevistas, fazendo e recebendo chamadas telefónicas e atendendo pessoalmente os interessados; prepara elementos de utilidade para decisões superiores e dactilografa documentos de carácter confidencial. Sempre que necessário conduz viaturas.

Técnico administrativo - É o trabalhador habilitado com o curso do ensino secundário oficial, que executa as tarefas administrativas mais exigentes em termos de complexidade e responsabilidade, designadamente nas áreas de execução ou de estudos, e ainda tarefas que o obriguem a tomadas de decisão correntes.

Técnico de estação de serviço - É o trabalhador habilitado com o 3.º ano ou equivalente, oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além de tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica correspondentes à sua categoria de origem, pode executar tarefas inerentes a outras categorias, mesmo que de chefia, sempre que for do interesse da STCP. As habilitações referidas poderão ser dispensadas se o trabalhador possuir conhecimentos, experiência e capacidade comprovadamente adequados ao exercício da função.

Técnico de manutenção da via e instalações - É o trabalhador que executa intervenções inerentes à montagem, desmontagem, transformação, manutenção, conservação e

reparação quer ao nível das instalações ou da via, quer em equipamentos e aparelhagem diversa, quer em máquinas e seus componentes, quer em comandos ou sistemas de controlo, devendo para tal interpretar os necessários esquemas e especificações técnicas. Vigia e executa manobras inerentes ao funcionamento da instalação de alta tensão. No âmbito do seu trabalho, e para efeito de deslocação, deverá, sempre que necessário, conduzir a viatura.

Técnico de produção/manutenção - É o trabalhador que para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondente à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias, sempre que for do interesse da empresa. Sempre que necessário, deverá conduzir a viatura.

Técnico de segurança - É o trabalhador que visita os postos de trabalho com fins de inspeção e estudo das condições de segurança e de verificação de cumprimentos de regulamentos e instruções de segurança. Procede aos inquéritos dos acidentes de trabalho, fornece e trata os respetivos elementos estatísticos. Procede à aquisição, substituição, controlo e verificação do estado de conservação do material de proteção individual. Controla e coordena a conservação de extintores e outro material de luta contra os incêndios. Colabora na formação e sensibilização do pessoal nos campos da prevenção, luta contra incêndios e socorrismo. Toma parte ativa e secretaria as reuniões das comissões de segurança. Acompanha e assiste os acidentados graves e sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico de serviços complementares - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico superior - É o trabalhador que executa estudos e trabalhos técnicos de rotina ou de alguma complexidade, podendo orientar outros trabalhadores, integrados numa mesma atividade, sob orientação estabelecida pela chefia. Deverá possuir habilitações superiores, de nível IV ou V (bacharelato ou licenciatura), bem como profundos conhecimentos da área em que se integra. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

Técnico TRC - É o trabalhador oriundo de motorista de transportes públicos que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria anteriormente detida, pode desempenhar, quando do interesse do serviço, as funções de Inspector, desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

Trabalhador de construção civil e obras - É o trabalhador que executa trabalhos de construção e montagem, demo-

lição, reparação, transformação, conservação, acabamentos e revestimentos em instalações, canalizações, postes e obras, usando e aplicando os materiais e técnicas adequados e sempre que necessário deverá conduzir viaturas.

ANEXO IV

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Do poder disciplinar

Artigo 1.º

As disposições do presente regulamento aplicam-se a todos os trabalhadores do STCP integrados nos seus quadros de pessoal ou simplesmente contratados como eventuais.

Artigo 2.º

Todos os profissionais são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infrações que cometem.

Artigo 3.º

Considera-se infração disciplinar o facto voluntário praticado pelo profissional com violação de algum ou alguns deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste regulamento, no AE ou em quaisquer regulamentos ou instruções do STCP.

Artigo 4.º

A violação dos deveres, quer se traduza em ação ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para o STCP.

Artigo 5.º

A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento da sua prática, exceto se se tratar de crime praticado nas instalações ou veículos da STCP, desde que tenha sido participado às autoridades e venha a ser judicialmente provado, caso em que o prazo se iniciará na data do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Artigo 6.º

O procedimento disciplinar deve encerrar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o presidente do conselho de gerência do STCP teve conhecimento da infração, salvo o disposto no artigo anterior.

§ 1.º O prazo do procedimento disciplinar fica suspenso durante o período de férias, de baixa por doença ou no caso da suspensão do contrato de trabalho.

§ 2.º O processo disciplinar considera-se encerrado na data do parecer do conselho disciplinar.

CAPÍTULO II

Das sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 7.º

As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações que cometem são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 20 dias por uma ou mais infrações cometidas no mesmo dia, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 60 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

§ 1.º A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração. Não constitui sanção a responsabilidade do infrator pelos prejuízos causados.

§ 2.º A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) deste artigo deverá ser comunicada por escrito ao sindicato a que pertencer o profissional nelas incurso.

Artigo 8.º

A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do artigo anterior não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de 42 das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo STCP, sobre as remunerações correspondentes aos períodos de suspensão não fica dispensado.

Artigo 9.º

As sanções disciplinares das alíneas b) a d) do artigo 7.º serão sempre registadas na ficha individual do profissional.

§ único. As sanções das alíneas a) e b) do artigo 7.º não terão influência na classificação de serviço do trabalhador.

CAPÍTULO III

Competência disciplinar

Artigo 10.º

A repreensão prevista na alínea a) do artigo 7.º é da competência de todos os profissionais em relação aos que estejam em situação hierárquica inferior e deve ser dada em termos corretos e não ofensivos.

Artigo 11.º

As sanções das alíneas b) e d) do artigo 7.º são da competência exclusiva do presidente do conselho de gerência ou de quem o substituir, tendo em atenção o parecer emitido no processo pelo conselho disciplinar.

CAPÍTULO IV

Circunstâncias a considerar na aplicação de sanções

Artigo 12.º

As sanções aplicáveis às infrações disciplinares deverão ser adequadas à gravidade destas e ter em atenção todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida, bem como as consequências da mesma e ainda os especiais deveres do cargo que compitam ao infrator.

Artigo 13.º

A obediência devida aos superiores hierárquicos não invalida o direito de recusa do cumprimento de ordens que violem os seus direitos e garantias individuais, devendo sempre o inferior informar o superior dos motivos da sua recusa.

§ único. Caso a ordem dada não viole os direitos e garantias do inferior hierárquico, fica este sujeito ao poder disciplinar.

CAPÍTULO V

Do processo disciplinar

Artigo 14.º

O processo disciplinar será instruído por instrutores de processos, destacados para o efeito, na dependência de um jurista e do gestor do pessoal.

§ único. O processo deverá ser instruído por forma a permitir o apuramento da verdade, empregando-se todos os meios legais necessários à sua conclusão no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 15.º

O processo disciplinar será mandado instruir pelo presidente do conselho de gerência ou por quem atuar por sua delegação.

Artigo 16.º

A falta de audiência do arguido, desde que se não recuse ou por outros meios evite prestar declarações, constitui nulidade insuperável do processo.

§ 1.º Caso as testemunhas indicadas residam fora do conselho do Porto e não sejam encontradas na morada indicada ou se recusem a prestar declarações ao funcionário encarregado da instrução, ser-lhes-á enviado, em carta registada, um questionário com a indicação de que a resposta deverá dar entrada, no local que for indicado, no prazo de 3 dias após a data da receção.

§ 2.º Se o arguido não for encontrado no seu local de trabalho, o encarregado da instrução do processo deverá enviar uma carta registada para a sua última morada conhecida no serviço de pessoal para se apresentar no local que lhe for indicado, avisando-o de que, se não vier prestar declarações ou não enviar depoimento escrito no prazo de 5 dias após a data da receção da carta, será, para todos os efeitos, considerado

que se recusou a prestar declarações.

Artigo 17.º

Depois de instruído, deve o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para apreciação, que deverá pronunciar-se no prazo de 3 dias úteis.

Artigo 18.º

Se a comissão de trabalhadores não se pronunciar neste prazo, deverá remeter-se o processo ao conselho disciplinar, que deverá emitir parecer no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 19.º

Depois de se pronunciar deverá o conselho disciplinar enviar o processo ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto para decisão final.

Artigo 20.º

No caso de a sanção ser a da alínea *d)* do artigo 7.º, o presidente do conselho de gerência só poderá proferir decisão 15 dias após a data do parecer do conselho disciplinar.

Artigo 21.º

Iniciado o processo disciplinar, pode o presidente do conselho de gerência ou seu substituto suspender o arguido, nos termos da lei.

Neste caso, não poderá ser-lhe suspenso o pagamento do vencimento.

Artigo 22.º

Quando se trata de infrações a que correspondam as sanções das alíneas *b)* e *c)* do artigo 7.º, o processo disciplinar será simplificado, não dando lugar a nota de culpa e devendo ser remetido à comissão de trabalhadores logo que sejam ouvidos o arguido e as suas testemunhas.

§ único. Quando o processo for presente ao conselho disciplinar sem nota de culpa e este entender dever ser aplicada a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, mandará baixar o processo à entidade instrutora para elaboração daquela nota e sua entrega ao arguido, seguindo-se de novo as normas dos artigos 19.º e seguintes.

Artigo 23.º

Quando tenha lugar a audiência do arguido, deve ser-lhe dado perfeito conhecimento da acusação e de todas as circunstâncias relativas aos factos em que a mesma se baseia, bem como todos os elementos existentes no processo em que se fundamentem.

Artigo 24.º

Quando se trata de infrações disciplinares a que corresponda a sanção da alínea *d)* do artigo 7.º, a investigação termina com a dedução dos artigos de acusação, enunciando claramente, com todas as circunstâncias de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infrações disciplinares que deles derivam.

§ 1.º Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido e à comissão de trabalha-

dores ou remetida pelo correio em carta registada com aviso de receção para a última morada do arguido conhecida no serviço do pessoal, marcando-se um prazo de 10 dias para a apresentação da defesa deste por escrito.

§ 2.º Se o registo vier devolvido com indicação de não recebimento ou de que não reside no local e, bem assim, se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data do recebimento desta indicação, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência.

§ 3.º A comissão de trabalhadores terá igualmente 10 dias para apresentar o seu parecer fundamentado.

§ 4.º O processo será confiado à comissão de trabalhadores, por cópia.

Artigo 25.º

Após a notificação dos artigos de acusação, e durante o prazo de 10 dias, o arguido poderá consultar o processo por si, por advogado constituído ou por representante do seu sindicato, o qual, porém, nunca lhe será confiado para exame fora do local em que se encontra.

Artigo 26.º

Com a sua defesa escrita ou oral passada a auto pelo instrutor, devendo neste caso ser assinado o auto pelo arguido e pelo instrutor, deve o arguido apresentar a indicação das testemunhas que oferece, se ainda não tiverem sido ouvidas no processo, juntar os documentos e requerer as diligências que, razoavelmente, julga necessárias.

§ 1.º Não podem ser inquiridas mais de 3 testemunhas por cada facto e mais de 10 no total.

§ 2.º A falta de apresentação de defesa escrita ou oral passada a auto vale como aceitação pelo arguido dos factos de que vem acusado.

Artigo 27.º

Pode o conselho disciplinar ordenar que o processo baixe ao instrutor ou seja presente a qualquer serviço do STCP para se proceder a quaisquer diligências que julgue úteis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 28.º

O presidente do conselho de gerência ou seu substituto examinará e decidirá qual a sanção a aplicar ou se, pelo contrário, deve ser arquivado, concordando ou não com as conclusões do conselho disciplinar, e poderá, se entender útil, ordenar novas diligências, marcando prazos.

§ único. Se discordar do conselho disciplinar, deverá o processo baixar de novo a este conselho para tomar conhecimento desta decisão e devolver ao presidente do conselho de gerência ou seu substituto.

Artigo 29.º

Finalmente, se houver castigo, deverá ser aplicado em ordem de serviço até 5 dias úteis após o despacho que o aplica.

§ único. Se a sanção for a da alínea d) do artigo 7.º deverá ser também comunicada ao trabalhador por escrito, com a

indicação dos fundamentos considerados provados, e deverá também ser enviada cópia desta comunicação ao sindicato respetivo.

Artigo 30.º

Em caso de despedimento, a não apresentação da nota de culpa, a falta de audição do arguido, a não realização das diligências por ele solicitadas, se razoavelmente necessárias ao esclarecimento da verdade, bem como a não apresentação do processo à comissão de trabalhadores e a não comunicação do despedimento por escrito ao trabalhador, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e consequente impossibilidade de efetivação do despedimento com base nos comportamentos incorretos invocados.

Artigo 31.º

A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com todas as consequências legais.

Artigo 32.º

Não poderá ser executada a sanção aplicada sem ter decorrido o prazo estabelecido no artigo 33.º para interposição do recurso previsto no corpo desse artigo.

CAPÍTULO VI

Dos recursos

Artigo 33.º

Da decisão proferida em processo disciplinar cabe sempre recurso para o presidente do conselho de gerência ou seu substituto, o qual deverá ser interposto no prazo de 15 dias úteis a partir da data de notificação do arguido.

§ 1.º Poderá o recurso ser interposto em qualquer altura desde que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova novos suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e não puderam então ser utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

§ 2.º Quando se verifique a hipótese do parágrafo anterior, o trabalhador pode interpor recurso no prazo de 30 dias após ter tomado conhecimento dos novos meios de prova.

§ 3.º O recurso será apenso ao processo disciplinar e correrá os mesmos termos, salvo se o presidente do conselho de gerência entender não haver matéria nova ou o considerar meramente dilatório, caso em que poderá ordenar o arquivamento.

Artigo 34.º

A interposição do recurso suspende a execução da sanção, podendo o presidente do conselho de gerência ou o seu substituto mandar proceder a novas diligências e, no final, depois de emitido parecer do conselho disciplinar, manter, diminuir ou anular a pena.

§ único. Ao requerimento em que interpõe o recurso pode

o recorrente juntar os documentos que entenda convenientes e que não puderam ser utilizados antes, devendo, no caso de haver novos meios de prova, ser mandado ouvir o arguido no prazo de 8 dias.

Artigo 35.º

Efetuada as diligências consideradas necessárias ou ordenadas pelo presidente do conselho de gerência ou seu substituto, deverá o processo ser remetido à comissão de trabalhadores para emitir parecer no prazo de 8 dias, após o que deverá de novo ser remetido ao conselho disciplinar.

Artigo 36.º

O conselho disciplinar deverá emitir parecer no prazo de 8 dias e terá de ouvir o recorrente.

Artigo 37.º

Após estes trâmites deverá o presidente do conselho de gerência ou seu substituto decidir, não podendo, em caso algum, agravar a sanção recorrida.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 38.º

A aplicação das sanções estabelecidas neste regulamento não prejudica o direito de o STCP exigir dos responsáveis as indemnizações correspondentes aos prejuízos causados.

Artigo 39.º

Para efeitos deste regulamento só não são considerados dias úteis os domingos e os feriados.

Artigo 40.º

O conselho disciplinar será constituído por:

1 representante do conselho de gerência;

Chefe do arguido ou, nos seus impedimentos ou quando seja o participante, o seu substituto;

1 representante dos trabalhadores a nomear pela comissão de trabalhadores. Este elemento terá função de defesa dos trabalhadores, mas o seu voto é igual ao dos restantes elementos.

§ único. Qualquer desses elementos poderá ser substituído se o arguido o requerer ao presidente do conselho de gerência e a justificação apresentada proceder.

Artigo 41.º

Estará presente no conselho disciplinar, como observador, um delegado sindical da profissão do arguido.

Artigo 42.º

O conselho disciplinar poderá convocar para as suas reuniões qualquer trabalhador do STCP desde que o entenda conveniente ao esclarecimento dos factos ou ao seu próprio esclarecimento.

Artigo 43.º

Quando o conselho disciplinar entenda conveniente poderá assistir às suas reuniões, sem direito a voto e para emitir parecer jurídico, um elemento do contencioso do STCP.

Declaração final dos outorgantes

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 900 trabalhadores.

Porto, 27 de novembro de 2018.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Paulo de Azevedo Pereira da Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça, na qualidade de vogal executivo.

Ángelo Augusto Santos Oliveira, na qualidade de vogal executivo.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

em representação dos seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

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

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

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

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

Eduardo Manuel Gomes Ribeiro, na qualidade de mandatário.

João Paulo Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de presidente da direcção.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de secretário da direcção.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Carlos Manuel Salazar Costa, na qualidade de membro da direção.

Paulo Sérgio Silva Carneiro, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 3 de dezembro de 2018, a fl. 76, do livro n.º 12 com o n.º 232/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 20 de agosto de 2018.

1- Quadros superiores

Chefe de departamento
Chefe de fábrica

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico superior

2.2- Técnicos de produção e outros

Adjunto de departamento
Adjunto chefe de fábrica

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de linha
Chefe de turno/team leader

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Especialista
Técnico administrativo

4.2- Produção

Analista de 1.ª
Técnico de manutenção

5- Profissionais qualificados

Administrativos
Assistente administrativo

5.3- Produção

Analista de 2.ª
Analista de 3.ª
Operador de máquinas de elevação e transporte de 1.ª
Operador de máquinas de elevação e transporte de 2.ª
Operador de produção de 1.ª

Operador de produção de 2.ª

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Servente de limpeza

6.2- Produção

Operador de máquinas de elevação e transporte de 3.ª
Operador de produção de 3.ª

Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 20 de agosto de 2018.

1- Quadros superiores

Encarregado de assistência e manutenção
Técnico oficial de contas
Técnico de telemática e eletricidade

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico administrativo-financeiro
Técnico administrativo

2.2- Técnicos de produção e outros

Fiel de armazém
Operador de equipamentos especiais

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Supervisor do centro de controlo de tráfego

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Operador do centro de controlo de tráfego
Técnico de informática

4.2- Produção

Oficial de conservação e manutenção
Oficial de telemática e eletricidade

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Oficial de assistência e vigilância
Rececionista
Trabalhador de limpeza

5.3- Produção

Ajudante de conservação e manutenção

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Constituição

Estatutos aprovados em 17 de novembro de 2018.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

O Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz, abreviadamente designado pela sigla SINPORFOZ, abaixo também referenciado apenas por sindicato, é uma associação sindical, que representa trabalhadores portuários, seus filiados, que exerçam, a título profissional, em regime de vínculo contratual permanente ou temporário, tarefas ou funções na atividade operacional portuária de movimentação de cargas dentro do âmbito geográfico definido no artigo seguinte.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico da representação profissional dos trabalhadores portuários é circunscrito à área de jurisdição da Autoridade Portuária do Porto da Figueira da Foz.

Artigo 3.º

Âmbito subjetivo e âmbito objetivo

1- O âmbito subjetivo de representação pelo SINPORFOZ dos trabalhadores portuários é determinado pelo exercício, por parte destes, da atividade de movimentação de cargas dentro da zona portuária do porto da Figueira da Foz.

2- O âmbito objetivo da atividade exercida pelos trabalhadores representados pelo sindicato caracteriza-se, essencialmente, pelas tarefas e serviços enunciados nos termos seguintes:

a) Estiva - trabalho prestado em quaisquer navios ou embarcações, integrando, nomeadamente, operações e serviços da seguinte natureza: estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em

particular cargas e descargas de mercadorias sólidas - a granel, contentorizadas, unitizada ou solta - bem como líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, guias de bordo, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; cosedura de sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas; arrumação de madeiras ou paletes; limpeza de tanques e de porões quando o aproveitamento assim o exigir, bem como colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

b) Tráfego - trabalho prestado em terra em todas as áreas interiores do domínio público marítimo sob jurisdição da autoridade portuária, quer sejam cais públicos e/ou privados, terraplenos, terminais e armazéns, envolvendo operações e serviços da seguinte natureza: carga, descarga, manuseamento ou movimentação e arrumação de mercadorias e de outros bens em geral, designadamente nas tarefas ou serviços complementares a executar sobre mercadorias sólidas - a granel, contentorizadas, unitizadas ou soltas - e também líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, guias, guindastes, condução de veículos enquanto carga; arrumação de madeiras ou paletes, bem como colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

c) Conferência - atividade realizada indistintamente a bordo ou em terra, que compreenda as tarefas da seguinte natureza: conferência, contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem, assistência ou controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubagem, receção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e relatórios de avarias, planos gerais e parciais de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, elaboração de tally-sheets, passagem de senhas e ou guias *ad hoc* da alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações, podendo ainda utilizar indistintamente as vias fotográfica, escrita e informática.

Artigo 4.º

Duração e sede

1- O sindicato tem duração por tempo indeterminado.

2- O sindicato tem a sua sede na Figueira da Foz, na Rua Fresca n.º 25, podendo, contudo, transferi-la para outra localidade, por decisão da assembleia geral.

Artigo 5.º

Princípios

1- O sindicato rege-se pelas disposições constante da legislação aplicável às associações sindicais, pelas normas dos presentes estatutos e pelas que constem dos respetivos regulamentos de execução aprovados pela assembleia geral.

2- No plano interno, o sindicato reconhece, proclama e assegura a democracia sindical, que exprime e implica a prática de valores e princípios fundamentais decorrentes da liberdade e da autonomia das associações sindicais e da responsabilidade inerente aos fins, atribuições e competências dos seus órgãos sociais, com a exclusão de qualquer prática ou conduta que conflite com esses princípios.

3- No plano externo, o sindicato orienta a sua ação com vista à eliminação de todas as formas de exploração, alienação e opressão dos trabalhadores, defendendo a existência de uma organização sindical livre e independente, que exprima a unidade fundamental de interesses de todos os trabalhadores.

4- O sindicato manterá total independência perante o Estado, o patronato, os partidos políticos e as instituições religiosas de todos os credos, repudiando qualquer tipo de ingerência na organização, funcionamento ou direção dos seus órgãos associativos.

5- No quadro do disposto no número anterior, considera-se incompatível o exercício de cargos sindicais com:

a) O exercício de funções de direção em associações de natureza política, filosófica e religiosa;

b) A utilização, por qualquer dirigente, do título sindical em atos eleitorais estranhos ao sindicato ou às funções que legalmente lhe estejam cometidas;

c) A candidatura e o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania, salvo se prévia e expressamente autorizados pela assembleia geral.

6- A verificação de qualquer das situações referidas nas alíneas do número anterior, implica a perda do mandato sindical.

Artigo 6.º

Objetivos

O sindicato pautará a sua ação pela defesa intransigente dos legítimos interesses, direitos e justas aspirações dos trabalhadores que representa, tendo sempre em vista a sua promoção profissional, económica e social, designadamente através de ações ou iniciativas que garantam os seguintes direitos fundamentais:

a) Direito ao trabalho e à garantia de emprego;

b) Direito a um salário digno e justo;

c) Direito à formação e orientação profissional;

d) Direito à igualdade de oportunidades na carreira profissional;

e) Direito à proteção social do subsistema previdencial da Segurança Social;

f) Direito à segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) Direito à livre sindicalização e exercício de cargos sindicais;

h) Direito à greve.

Artigo 7.º

Atribuições

Na prossecução dos seus objetivos, compete ao sindicato:

a) Desenvolver ações e intervir em quaisquer processos que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;

b) Celebrar convenções coletivas, negociar e subscrever quaisquer outros instrumentos de carácter convencional e de interesse profissional ou social para os trabalhadores representados e assegurar a conformidade normativa dos contratos individuais de trabalho;

c) Apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes, quando possível, assistência material e jurídica nos conflitos de natureza laboral em que sejam envolvidos, nomeadamente nos casos que envolvam processos disciplinares com intenção de despedimento;

d) Pugnar pelo cumprimento e pela melhoria das disposições legais e convencionais respeitantes às condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

e) Propor e participar na criação e no desenvolvimento de obras e iniciativas de carácter social que possam beneficiar os seus associados e respetivos familiares;

f) Desenvolver regularmente atividades que contribuam para a valorização profissional, sindical, cultural e social dos trabalhadores, seus representados;

g) Proporcionar aos associados informação permanente e objetiva sobre as atividades desenvolvidas pelo sindicato e por outros organismos em que este esteja inserido;

h) Promover entre os trabalhadores o desenvolvimento do espírito associativo e dos princípios da solidariedade humana e institucional em que se baseia o sindicalismo democrático;

i) Promover o estudo e o debate interno das questões que possam vir a ter maior impacto na vida dos associados;

j) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

k) Exercer as demais atribuições que por lei lhe sejam reconhecidas e outras não especificadas que se mostrem conformes com a lei e com os presentes estatutos.

Artigo 8.º

Organização externa

1- O sindicato poderá constituir ou filiar-se em federações, uniões ou confederações regionais e nacionais, podendo igualmente manter relações e estabelecer acordos de cooperação com organizações sindicais estrangeiras ou internacionais.

2- O disposto no número anterior exige sempre prévia deliberação da assembleia geral, na qual serão obrigatoriamente analisadas as especificidades de tais organizações por

forma a que nelas se reconheça que as mesmas proclamam, respeitam e salvaguardam valores e princípios fundamentais de independência, de liberdade e de democracia idênticos aos que são prosseguidos pelo sindicato.

Artigo 9.º

Símbolos sindicais

O sindicato usará bandeira e carimbo com a denominação e uma ilustração emblemática referentes ao sector portuário, podendo ainda possuir e utilizar selo branco se tanto vier a ser estabelecido.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 10.º

Aquisição da qualidade de associado

1- Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que, exercendo, ainda que sem regularidade diária ou semanal, atividade profissional inserida no âmbito geográfico, subjetivo e objetivo referidos nos artigos 2.º e 3.º, declarem interesse na aquisição da sua qualidade de sócio, formulem nesse sentido requerimento dirigido à direção e satisfaçam os seguintes requisitos:

a) Ser maior de 18 anos e exercer esta atividade profissional com carácter efetivo, bem como a título de ocupação relevante ou predominante, com a frequência ou regularidade exigida pela normalidade das operações portuárias realizadas no quadro de aplicação do disposto nos artigos 2.º e 3.º;

b) Não exercer diretamente, ou por interposta pessoa, outra atividade que, por natureza, possa colidir com os interesses dos restantes associados;

c) Efetuar o pagamento da joia de inscrição que for devida, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

2- Podem igualmente inscrever-se ou manter-se como sócios do sindicato os trabalhadores ou ex-trabalhadores portuários que, nos termos previstos nos números 1 e 2 do artigo 444.º do Código do Trabalho, tenham sido filiados em sindicato cujo âmbito de representação profissional seja ou tenha sido parcialmente idêntico ao previsto nestes estatutos, bem como os que, não sendo, nem tendo sido sindicalmente filiados enquanto trabalhadores portuários afetos ao porto da Figueira da Foz, requeiram a sua inscrição como sócios reformados.

3- A aceitação ou recusa do pedido de filiação deverá ser comunicada ao interessado no prazo de 15 dias úteis subsequentes à data da entrada do pedido, salvo motivo devidamente justificado.

4- Quer o interessado, quer qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos, poderá interpor para a assembleia geral recurso da decisão da direção que tenha sido proferida nos termos previstos no número anterior, devendo fazê-lo mediante requerimento, devidamente fundamentado, dirigido por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo de 15 dias após o conhecimento dessa decisão.

5- À data da admissão serão fornecidos ao novo associado o cartão de sócio, bem como um exemplar dos estatutos e de todos os regulamentos e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

6- Os casos de readmissão serão sempre apreciados e decididos pela assembleia geral.

7- Em regulamento interno, aprovado em assembleia geral, serão definidos os direitos e deveres dos sócios a que se refere o número 2 do presente artigo.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 7 do artigo anterior, constituem direitos dos associados do sindicato:

a) Eleger ou ser eleitos para quaisquer cargos ou funções sindicais, nos termos previstos nestes estatutos ou nos regulamentos internos;

b) Participar e intervir em todas as atividades sindicais, nomeadamente nas assembleias gerais, exprimindo livremente as suas opiniões;

c) Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato, bem como de quaisquer outras regalias, ações ou serviços prestados pelo mesmo diretamente ou através de terceiros;

d) Reclamar perante a direção dos atos que considerem lesivos dos seus direitos e exigir dos órgãos associativos a comunicação escrita de qualquer sanção que por estes seja imposta e das razões que a motivaram;

e) Apresentar as propostas que julgarem do interesse coletivo;

f) Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quaisquer atos da direção, quando os julgarem irregulares;

g) Solicitar e obter da direção apoio administrativo e jurídico em casos de conflito com a entidade empregadora;

h) Examinar a escrita, as contas e a contabilidade do sindicato dentro dos oito dias que antecedem a assembleia geral convocada para a apreciação e votação do relatório e contas de cada exercício;

i) Receber os estatutos, regulamentos internos e todas as informações de interesse geral sectorial;

j) Utilizar as instalações sindicais destinadas aos associados dentro do seu horário de funcionamento;

k) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;

l) Requerer e fruir, em geral, de todos os benefícios decorrentes da existência e da intervenção do sindicato no âmbito dos respetivos fins e atribuições.

2- Constitui ainda direito dos associados exercer o direito de tendência nos termos da lei e dos artigos 12.º a 15.º

Artigo 12.º

Direito de tendência sindical

Os sócios do sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente indivi-

dualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação.

Artigo 13.º

Formação ou agrupamento de sócios

O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de uma formação ou agrupamento de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 25 % do total dos associados do sindicato.

Artigo 14.º

Formalidades processuais

A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do sindicato e para praticar, em nome e em representação da respetiva tendência sindical, atos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o artigo 12.º

Artigo 15.º

Atribuições e competências

As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência, não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de atos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

Artigo 16.º

Apreciação e decisão

1- Para efeitos do disposto nos artigos 12.º a 15.º, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direção, decidir não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas(os) ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir, no quadro do disposto nos mesmos artigos, sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de ação das respetivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas atividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior.

2- Das deliberações tomadas nos termos referidos no nú-

mero anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subsequentes.

Artigo 17.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados do sindicato:

a) Cumprir as disposições destes estatutos e regulamentos internos;

b) Pagar regularmente as quotas estatutariamente devidas e outras prestações adicionais que, a título excecional e temporário, tenham sido regularmente aprovadas;

c) Respeitar, fazer respeitar, e difundir os princípios fundamentais do sindicato;

d) Exercer o direito de voto e desempenhar os cargos para que forem eleitos ou nomeados com zelo, dedicação e honestidade;

e) Acatar a escolha que sobre si recair nos termos e para os efeitos estabelecidos na parte final do número 3 do artigo 69.º;

f) Agir sempre por forma a dignificar a imagem do sindicato, abstando-se de praticar quaisquer atos de que possam resultar prejuízos de qualquer ordem, tanto para o sindicato, como para os demais associados;

g) Participar, por escrito, ao sindicato, dentro do prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, bem como impedimentos, passagem à reforma e extravio do cartão de identificação sindical;

h) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos outros órgãos associativos, desde que tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

i) Contribuir para os fundos internos em defesa dos interesses socioeconómicos dos associados;

j) Não subscrever quaisquer instrumentos de regulação individual de condições de trabalho que possam conflitar com a sua qualidade de associado ou com direitos de proteção legal ou sindical do trabalhador, em razão do que têm o dever de agir por forma a que o sindicato possa prestar-lhes os esclarecimentos e apoios que ao caso couberem.

Artigo 18.º

Quotizações e prestações adicionais para o sindicato

1- Sem prejuízo de situações valoradas pelos estatutos noutro sentido, no ato da inscrição, o novo associado fica obrigado a pagar a joia de admissão, que corresponderá a 20 % do valor da remuneração mínima mensal em vigor. Para o novo associado previsto no número 2 do artigo 10.º a joia de admissão corresponderá a 10 % do valor da RMMG (Retribuição Mínima Mensal Garantida) em vigor no ato da inscrição.

2- Os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo estão obrigados ao pagamento de uma quota sindical, 12 meses por ano, calculada com base numa percentagem cujo va-

lor será fixado pela assembleia geral, e que inicialmente será de 2 %, a incidir sobre a retribuição mensal base acrescida do subsídio de turno e de outras prestações regulares fixadas contratualmente, com exceção de diuturnidades, garantias, prestações de finalidade alimentar e transportes. Para os sócios previstos no número 2 do artigo 10.º o valor da cota sindical será de 1 % a incidir sobre a RMMG em vigor à data do seu pagamento.

3- Os trabalhadores com contrato de trabalho a termo, seja qual for a duração do mesmo, pagarão uma quota de 2 % sobre o valor total auferido a título de retribuição de trabalho normal, com referência ao trabalho efetivamente prestado no mês a que respeita a quotização, não se incluindo nesta o valor auferido a título de retribuição do trabalho suplementar.

4- As quotas sindicais serão, por via de regra e nos termos da lei, cobradas através de retenção efetuada pela entidade empregadora nas retribuições do trabalho.

5- Um atraso de três meses no pagamento de débitos ao sindicato, decorrentes do incumprimento de obrigações previstas neste artigo, implica a suspensão automática dos direitos de associado a que se refere o artigo 11.º após a notificação, por parte da direção, de que a regularização deve ser efetuada nos 30 dias seguintes à receção do aviso, caso esta não se verifique dentro deste prazo.

6- Poderão ainda ser devidas prestações adicionais para fins específicos, temporários ou definitivos, desde que aprovadas pela assembleia geral.

7- São considerados isentos do pagamento da quotização a que se referem os números anteriores, os associados com baixa na segurança social e no seguro, durante o período correspondente.

Artigo 19.º

Perda da qualidade de associado

1- Sem prejuízo do disposto na lei, perdem a qualidade de associados os que:

a) Deixem voluntariamente de exercer atividade profissional enquadrada no âmbito da representatividade sindical do sindicato;

b) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período igual a três meses e não tenham regularizado a situação nos 30 dias subsequentes à data de notificação da direção para o fazerem;

c) Tenham sido punidos pela assembleia geral com a pena de expulsão ou exclusão;

d) Se retirem voluntariamente do sindicato, mediante comunicado por escrito à direção;

e) Passem à situação de reforma e não mantenham, nos termos da lei e destes estatutos, a sua qualidade de sócio.

2- A perda da qualidade de associado nos termos do número anterior implica a inexigibilidade de retorno ou de dispensa de quaisquer importâncias que tiverem sido pagas ou que sejam devidas ao sindicato na qualidade de sócio.

3- Aos sócios que eventualmente venham a ser readmitidos poderá ser exigida a regularização da quotização em dívida à data do seu afastamento.

CAPÍTULO III

Da organização sindical

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

2- A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal são órgãos eletivos do sindicato.

3- Cada órgão é autónomo relativamente aos restantes no exercício das competências que os estatutos lhe conferem, sem prejuízo da desejável cooperação entre si para a resolução dos problemas comuns.

Artigo 21.º

Mandato dos corpos gerentes do sindicato

1- O mandato dos órgãos eletivos do sindicato é de quatro anos civis.

2- Os titulares de cargos sindicais manter-se-ão em funções até à posse ou início de funções de novos membros dos órgãos respetivos.

3- Os membros eleitos ou designados para preencherem vagas ou impedimentos que se verificarem no decurso de um quadriénio terminam o seu mandato no fim desse quadriénio.

4- Sem prejuízo da prevalência do disposto no número 6, a duração do mandato dos membros dos órgãos eletivos do sindicato cessará se:

a) Em assembleia geral, expressa e convocada para esse fim, se verificar a sua destituição;

b) Esgotados os respetivos substitutos de algum dos órgãos eletivos, se se verificar que o número de membros em exercício é inferior a metade e mais um da composição normal do órgão eletivo correspondente.

5- Nos casos previstos no número anterior, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 60 dias, unicamente para o órgão incompleto, competindo aos novos membros completar o mandato em curso com os restantes órgãos.

6- Quando as situações previstas no número 4 não permitirem a recomposição de um ou mais órgãos eletivos, haverá lugar à designação de uma comissão diretiva, composta por três elementos, que assegurará o funcionamento do sindicato pelo período de 60 dias, prazo dentro do qual serão convocadas e realizadas eleições gerais antecipadas.

7- O período de 60 dias a que se refere o número anterior não terá aplicação caso falem menos de seis meses para a convocação da assembleia eleitoral, caso em que a comissão diretiva se manterá em exercício até à realização desta.

Artigo 22.º

Remuneração dos membros dos órgãos eletivos

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o exercício de cargos associativos ou de representação sindical não é remunerado, havendo, porém, lugar ao pagamento de todos os prejuízos em termos salariais e das despesas de transporte, alojamento e alimentação decorrentes desse exercício.

2- Por proposta da direção, aprovada em assembleia geral, poderão ser atribuídas compensações a um ou alguns dos seus membros, caso se verifique que a respetiva afetação temporária ao exercício de tarefas ou funções de natureza sindical assim justifique.

Artigo 23.º

Destituição dos órgãos sociais

1- A destituição de membros dos órgãos sociais eletivos do sindicato só poderá ser deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

2- Desde que a assembleia geral delibere a destituição da totalidade ou da maioria dos membros de um órgão eletivo, bem como no caso de demissão voluntária da maioria dos membros de qualquer órgão eletivo, o mandato dos restantes membros desse órgão cessará.

3- Nas condições previstas no número anterior, aplica-se o estatuído no número 6 do artigo 21.º destes estatutos.

Artigo 24.º

Participação nas reuniões de órgãos diferentes

Os presidentes de cada órgão eletivo poderão assistir às reuniões dos restantes órgãos sem que, porém, lhes seja conferido, por esse facto, o direito a voto deliberativo.

Artigo 25.º

Responsabilidade e solidariedade

Cada membro dos órgãos eletivos é individualmente responsável pelos atos de natureza funcional que pratique em desconformidade com as respetivas atribuições e competências, sendo também solidário com os outros membros do órgão de que faça parte se com as correspondentes decisões de que tiver conhecimento não declarar em tempo oportuno a sua oposição ou divergência.

Artigo 26.º

Deliberações, resoluções e atas

1- Salvo estipulação legal ou estatutária em contrário, as deliberações ou resoluções dos órgãos do sindicato serão tomadas por maioria simples, não dispondo nenhum dos seus membros do direito a voto de qualidade.

2- Todas as deliberações tomadas serão exaradas no livro de atas do respetivo órgão, eletivo ou não, considerando-se aprovadas caso na reunião seguinte a maioria dos seus membros as não considere desconformes com os termos em que tiver ocorrido a respetiva votação e o sentido desta.

3- Na própria ata, em anexo a ela, ou na ata da reunião

seguinte, serão averbadas as declarações discordantes que, fundamentadamente, tiverem sido produzidas.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 27.º

Composição

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Salvaguardadas as disposições especiais relativas à candidatura de sócios a atos eleitorais, consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados que não se encontrem em atraso no que respeita ao pagamento de quotizações e de outras prestações que forem devidas ao sindicato por período igual ou superior a três meses, conforme previsto no número 5 do artigo 18.º

Artigo 28.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal, bem como designar comissões diretivas;

b) Designar substitutos para a respetiva mesa, sempre que membros efetivos não estejam presentes em qualquer sessão;

c) Deliberar sobre a destituição de membros dos órgãos eletivos do sindicato e sobre a perda de mandato de membros do respetivo órgão;

d) Conhecer e pronunciar-se sobre os instrumentos de regulamentação do trabalho, bem como sobre quaisquer compromissos ou protocolos em que o sindicato tenha intervindo ou haja que intervir;

e) Pronunciar-se sobre a declaração de greve e sobre o seu termo, bem como deliberar sobre o apoio a greves declaradas noutros portos;

f) Aprovar os estatutos e deliberar sobre as suas alterações ou modificações;

g) Deliberar sobre a criação, alteração e modificação de regulamentos de execução respeitantes a matérias constantes dos estatutos;

h) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou regionais de nível superior ou noutras de âmbito internacional;

i) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução do sindicato e subsequente liquidação do respetivo património;

j) Deliberar sobre a aquisição ou alienação de bens imóveis e autorizar a direção a praticar atos de gestão extraordinária;

k) Examinar, discutir e aprovar o orçamento, o balanço e o relatório e as contas anuais da direção e o parecer do conselho fiscal;

l) Conhecer e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos dos estatutos;

m) Integrar todas as lacunas e definir a interpretação a conferir aos estatutos se, num caso ou noutro, não for legalmente exigível uma alteração formal dos mesmos.

Artigo 29.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária:

- a) Anualmente, até 31 de março, para efeitos de aprovação do balanço, do relatório e contas do ano anterior, e até 31 de dezembro, para aprovação do orçamento para o ano seguinte;
- b) Quadrienalmente para fins eleitorais.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Quando solicitada pelos órgãos eletivos, separada ou conjuntamente, ou por iniciativa de 15 % dos sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos;
- b) De emergência, quando solicitada com este carácter por qualquer dos órgãos associativos.

Artigo 30.º

Requisitos de funcionamento

1- As assembleias gerais ordinárias funcionarão:

- a) À hora marcada na convocação, desde que estejam presentes metade e mais um do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Em segunda convocação, uma hora depois da fixada para a primeira, com qualquer número de associados presentes.

2- As reuniões extraordinárias regem-se pelos requisitos estabelecidos no número anterior, exigindo-se, porém, um número de presenças nunca inferior ao dos requerentes quando tenham sido pedidas pelos sócios, caso em que será ainda exigida a presença de pelo menos, 80 % dos sócios requerentes.

3- Na falta do requisito mínimo de presenças a que se refere o número anterior, não será convocada a realização dessa reunião extraordinária da assembleia em data ulterior.

Artigo 31.º

Formas de convocação

1- As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por aviso direto aos sócios e por afixação de convocatórias na sede do sindicato e nos locais de trabalho dos associados com a antecedência mínima de oito dias.

2- Para alteração dos estatutos, aprovação e alteração de regulamentos internos, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, devendo, nos 10 dias seguintes, ser distribuídos aos associados os projetos que, atempadamente, tenham sido entregues no sindicato.

3- A assembleia destinada a eleger os membros dos órgãos eletivos do sindicato será convocada com uma antecedência mínima de 30 dias.

4- A assembleia geral extraordinária que seja requerida por associados para efeitos de eventual destituição ou perda de mandato de membros de órgãos eletivos do sindicato, será convocada com a antecedência mínima de 8 dias e deverá realizar-se obrigatoriamente nos 15 dias posteriores à entrega da respetiva petição ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 32.º

Reuniões de emergência

1- No caso de ocorrerem situações que justifiquem a rea-

lização de reuniões de emergência da assembleia geral, os associados serão convocados pelo presidente da mesa deste órgão associativo mediante contacto pessoal com os associados, ou por via telefónica ou eletrónica, e, cumulativamente, pela afixação da convocatória na sede do sindicato e nos locais de trabalho.

2- As reuniões a que se refere o número anterior, funcionarão em convocação única, devendo a regularidade dessa realização ter a comparência de um mínimo de 50 % da totalidade dos associados e a estes competirá aprovar, no início da sessão, a justificação da emergência, sob pena de não poder realizar-se com esse carácter.

3- Não podendo a reunião de emergência realizar-se por falta de qualquer dos requisitos enunciados no número anterior, far-se-á a convocatória da assembleia nos termos aplicáveis às suas reuniões extraordinárias.

Artigo 33.º

Requisitos do aviso convocatório

Do aviso convocatório constarão sempre o local, o dia e a hora da sessão, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 34.º

Ordem de trabalhos e apreciação ou debate de outros assuntos

1- A ordem de trabalhos será a que for indicada pelos requerentes, ou pela mesa da assembleia geral quando a iniciativa da convocação da assembleia tiver sido assumida por esta.

2- A mesa da assembleia geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem de trabalhos, tal como conste do aviso convocatório.

3- Em todas as assembleias, em que tal seja estatutariamente possível, poderá ter lugar um período prévio ou subsequente aos trabalhos da ordem do dia, cuja duração não deverá exceder trinta minutos, durante o qual podem ser exclusivamente apresentados e debatidos outros assuntos de interesse para a classe.

4- Os assuntos a que se refere o número anterior não podem ser objeto de deliberações por parte da assembleia, salvo se, estando presente a totalidade dos sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos, estes, por unanimidade, votarem favoravelmente a admissão de assunto que se pretenda ser submetido a debate e deliberação

Artigo 35.º

Formas de votação

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, nas assembleias gerais, ordinárias e extraordinárias, a mesa da assembleia geral determinará se a votação se processa por voto secreto, nominal ou por braço levantado.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de eleições, de deliberações sobre adesão a organizações sindicais nacionais, regionais de nível superior ou internacionais e, bem assim, da decisão sobre fusão ou integração do sindicato noutras organizações ou associações sindicais.

3- Nas assembleias eleitorais, é admitido o voto por cor-

respondência aos associados que se encontrem internados, em situação de baixa por doença ou acidente, mediante as formalidades seguintes:

a) Pedido dirigido pelo sócio ao presidente da mesa da assembleia geral, solicitando o boletim de voto;

b) Introdução do boletim de voto, dobrado em quatro e introduzido em envelope fechado, devendo este ser inserido noutra sobrescrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral;

c) Aposição no sobrescrito exterior do nome e do número de associado votante, devendo a respetiva entrega ao presidente da mesa fazer-se com a necessária antecedência, por via postal ou por outro associado, devidamente identificado nesse sobrescrito pelo seu nome e número de sócio.

4- Só serão considerados válidos os boletins de voto recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo marcado para funcionamento da assembleia eleitoral.

Artigo 36.º

Requisitos das deliberações

Salvaguardadas diferentes estipulações imperativas previstas nestes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes. Em caso de empate, nunca o presidente da mesa da assembleia geral disporá de voto de qualidade, tendo os assuntos que ser debatidos e votados até solução por maioria.

Artigo 37.º

Adiamento dos trabalhos

1- Quando se verificarem circunstâncias que tornem previsível a indisponibilidade de tempo ou de condições para debater e deliberar sobre todos ou algum dos assuntos da ordem do dia, a assembleia pronunciar-se-á sobre a oportunidade, ou não, de adiamento da sessão e, em caso de concordância com este adiamento, a assembleia prosseguirá os trabalhos em segunda sessão a realizar no prazo máximo de 08 dias, em data, hora e local imediatamente fixados.

2- Havendo prosseguimento da sessão nos termos do número anterior, nela não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para a conclusão da ordem de trabalhos.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 38.º

Composição

A mesa da assembleia geral é um órgão eletivo composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, podendo ser composta apenas pelo presidente e pelo secretário.

Artigo 39.º

Reuniões da mesa

A mesa da assembleia geral reunir-se-á a convocação do

respetivo presidente, por iniciativa deste ou a solicitação dos restantes membros em exercício.

Artigo 40.º

Atribuições do presidente

São atribuições do presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar reuniões, preparar a ordem do dia, presidir à assembleia e dirigir os trabalhos, assumindo e mantendo a sua imparcialidade na condução dos assuntos e na discussão destes por parte da assembleia geral;

b) Presidir às reuniões da mesa e assistir às reuniões dos outros órgãos eletivos;

c) Assinar as atas das reuniões e rubricar os livros de atas de todos os órgãos eletivos, cujos termos de abertura e de encerramento assinará;

d) Dar posse aos eleitos e legitimar, no ato de posse, a composição dos órgãos eletivos com a respetiva qualidade de efetivos e substitutos, cabendo-lhe, igualmente, decidir sobre os pedidos de exoneração ou demissão que lhe forem apresentados;

e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

f) Receber e verificar a regularidade das listas apresentadas ao ato eleitoral;

g) Enviar, nos termos da lei, ao departamento oficial competente os elementos necessários ao registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de identificação dos membros da direção do sindicato, bem como as alterações que tiverem sido introduzidas nos estatutos;

h) Admitir, nos prazos estabelecidos e nos termos estatutários, os recursos de deliberações da assembleia geral ou de outros órgãos sindicais;

i) Conceder a palavra aos sócios, adverti-los quando se desviem da ordem de trabalhos ou dos assuntos em discussão ou quando as suas palavras se tomem injuriosas ou ofensivas e retirar-lhes a palavra quando não aceitem a sua advertência;

j) Pedir para se retirar da assembleia geral o sócio que, por comportamento incorreto sistemático, não permita o bom andamento dos trabalhos;

k) Convocar reuniões com a direção e com o conselho fiscal;

l) Exercer todas e quaisquer outras atribuições reconhecidas por lei, pelos estatutos ou pelos regulamentos internos;

m) O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir e intervir, sem direito a voto, às reuniões da direção ou do conselho fiscal.

Artigo 41.º

Atribuições do vice-presidente

O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as atividades e substitui-lo-á nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

Artigo 42.º

Atribuições do secretário

São atribuições do secretário:

- a) Preparar, expedir, fazer afixar e, quando for caso disso, prover à publicitação dos avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente da mesa;
- c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral e da própria mesa;
- d) Elaborar e fazer afixar avisos informativos das deliberações da assembleia geral;
- e) Substituir o presidente quando o não possa fazer o vice-presidente;
- f) Controlar a ordem dos pedidos de uso da palavra no decurso dos trabalhos da assembleia geral;
- g) Servir de escrutinador no ato eleitoral;
- h) Desempenhar quaisquer outras funções inerentes ao cargo.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 43.º

Composição

- 1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, com funções de tesoureiro, e um secretário.
- 2- Com os membros efetivos será eleito, pelo menos, um substituto.

Artigo 44.º

Competências

Compete à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- c) Organizar e superintender os serviços administrativos;
- d) Elaborar a contabilidade do sindicato;
- e) Harmonizar as reivindicações dos associados, negociar e firmar convenções coletivas de trabalho;
- f) Submeter à assembleia geral os assuntos sobre os quais esta se deva pronunciar;
- g) Elaborar os cadernos eleitorais nos termos destes estatutos;
- h) Admitir o pessoal administrativo do sindicato e, bem assim, exercer o poder disciplinar sobre ele;
- i) Contratar técnicos de reconhecida competência nas áreas jurídica, financeira e sindical;
- j) Estabelecer o processo de filiação de candidatos a sócios;
- k) Admitir sócios e exercer sobre eles o poder disciplinar;
- l) Elaborar mensalmente um balancete de receitas e despesas e, anualmente, o orçamento, o balanço, o relatório e as contas do exercício, submetendo-os à aprovação da assembleia geral depois de ouvido o conselho fiscal;
- m) Organizar e manter em dia o registo de associados, bem como o inventário dos haveres do sindicato;
- n) Designar os representantes do sindicato nos diversos organismos e serviços onde seja exigida ou conveniente a sua representação;
- o) Coordenar todas as atividades sindicais, quer de natu-

reza associativa, profissional, cultural, desportiva ou socio-económica;

- p) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato, executando e fazendo executar todas as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como deliberações da assembleia geral e da própria direção.

Artigo 45.º

Reuniões

A direção reunir-se-á obrigatoriamente uma vez por mês e sempre que o julgue necessário.

Artigo 46.º

Deliberações e quórum

- 1- As deliberações da direção são tomadas por maioria.
- 2- Os membros que faltarem a uma reunião obrigam-se a acatar as deliberações tomadas na sua ausência, a menos que, nos termos dos números 2 e 3 do artigo 26.º, declarem para a ata as razões da sua discordância.
- 3- A direção não pode reunir validamente caso não esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 47.º

Responsabilidade

Os membros da direção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos desta responsabilidade os que, não tendo comparecido, contra elas se pronunciem nos termos previstos no número 2 do artigo anterior.

Artigo 48.º

Atribuições do presidente

- 1- Compete ao presidente da direção:
 - a) Convocar as reuniões;
 - b) Presidir às reuniões e dirigir os trabalhos;
 - c) Assegurar-se da execução das deliberações tomadas;
 - d) Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receitas e despesas;
 - e) Dar despacho ao expediente de urgência e tomar as providências necessárias nos casos ou em situações em que tais providências não possam ficar pendentes de reunião da direção;
 - f) Assinar a correspondência que não diga diretamente respeito às funções cometidas a outros membros da direção ou que neles não tenha sido delegada;
 - g) Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
 - h) Representar a direção.
- 2- As decisões tomadas nos termos previstos na alínea e) do número anterior serão submetidas a ratificação na reunião imediata.

Artigo 49.º

Atribuições do vice-presidente

- Compete ao vice-presidente da direção:
- a) Coadjuvar e colaborar com o presidente em todas as

suas atividades, substituindo-o nos seus impedimentos temporários ou definitivos;

b) Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;

c) Orientar a atividade de que tenha sido incumbido o membro eleito como substituto na composição da direção.

Artigo 50.º

Atribuições do tesoureiro

O tesoureiro é o depositário responsável dos fundos do sindicato e, como tal, compete-lhe:

a) Superintender nos serviços de tesouraria e de contabilidade e pronunciar-se sobre orçamentos e contas do exercício;

b) Assegurar a elaboração trimestral do correspondente balancete de receitas e despesas e velar para que o mesmo possa ser do conhecimento de todos os associados;

c) Assinar cheques de pagamentos, nos termos definidos nestes estatutos;

d) Elaborar e subscrever a correspondência relacionada com o seu pelouro;

e) Receber e guardar haveres e, em geral, tudo o que represente valores do sindicato ou mandar fazê-lo, sob sua responsabilidade, a quem tenha sido incumbido de tais funções;

f) Assinar o balancete mensal de receitas e despesas, bem como visar todos os documentos de tesouraria;

g) Propor a rentabilização das disponibilidades financeiras do sindicato;

h) Participar à direção os atrasos que se registarem no pagamento das quotizações e demais receitas e providenciar pela sua regularização;

i) Superintender na elaboração e atualização do inventário de bens móveis e imóveis do sindicato.

Artigo 51.º

Atribuições do secretário

Compete ao secretário:

a) Tomar a seu cargo a escrituração do livro de atas das reuniões da direção, que deverá assinar e apresentar aos restantes membros para o mesmo efeito;

b) Elaborar o relatório e contas do exercício;

c) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

d) Tomar a seu cargo a resolução dos problemas gerais e pessoais dos sócios;

e) Ser porta-voz da direção perante os sócios e vice-versa;

f) Assinar avisos convocatórios para os sócios;

g) Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;

h) O secretário acumulará o cargo de tesoureiro, nos impedimentos deste.

Artigo 52.º

Atribuições do suplente

Sob a orientação e responsabilidade da direção efetiva, poderão ser desenvolvidas pelo(s) membro(s) deste órgão que tiver(em) sido eleito(s) como substituto(s) atividades

de interesse associativo, nomeadamente cursos de formação profissional e sindical, desenvolvimento e estudos e projetos pontuais, manutenção de um órgão informativo e outras.

Artigo 53.º

Substituição de membros efetivos

1- No caso de impossibilidade de exercício de funções de qualquer membro efetivo da direção, a sua substituição temporária far-se-á nos termos que forem definidos em ata de reunião deste órgão.

2- O membro substituto assumirá funções de membro efetivo da direção se se verificar que a redução daqueles que constituem a composição normal deste órgão dificulta o normal exercício das funções distribuídas pelos restantes membros efetivos.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 54.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

Artigo 55.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal o controlo da atividade administrativa e financeira do sindicato, estando-lhe conferidas as atribuições seguintes:

a) Apreciar o orçamento, o balanço, o relatório e as contas do sindicato, emitindo sobre eles o seu parecer, que submeterá oportunamente à apreciação e votação da assembleia geral;

b) Examinar, sempre que o entender e, no mínimo, de três em três meses, a contabilidade do sindicato, verificando, nomeadamente, se as receitas e as despesas estão devidamente comprovadas e conferindo o saldo de caixa, os depósitos bancários e quaisquer outros títulos ou valores existentes;

c) Velar pela fidelidade e atualização do inventário de bens móveis e imóveis, pertença do sindicato;

d) Solicitar reuniões extraordinárias da direção quando o entender justificado e necessário, caso em que participará na sua realização;

e) Requerer a convocação da assembleia geral quando entenda que a direção não está a cumprir as obrigações que lhe são impostas pelos estatutos e pelos regulamentos internos em vigor;

f) Participar ativamente num eventual processo de dissolução do sindicato.

Artigo 56.º

Colaboração com outros órgãos

O conselho fiscal é obrigado a responder, em assuntos da sua competência, a todas as questões do seu âmbito funcio-

nal que lhe sejam postas por qualquer dos restantes órgãos do sindicato.

Artigo 57.º

Responsabilidade solidária

O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta, a que tenha dado parecer favorável.

Artigo 58.º

Atribuições dos membros do conselho fiscal

1- Compete ao presidente:

- a) Convocar e presidir às reuniões;
- b) Rubricar os documentos de contabilidade do sindicato;
- c) Representar o conselho fiscal em quaisquer atos em que este órgão seja chamado a intervir.

2- Compete ao secretário:

- a) Redigir os pareceres que o conselho fiscal deva emitir no exercício das suas atribuições;
- b) Organizar todo o expediente e estruturar os pareceres solicitados.

3- Compete ao relator:

- a) Elaborar as atas das reuniões do conselho fiscal, subcrevê-las e garantir a sua subscrição pelos restantes membros;
- b) Colaborar com o secretário no exercício das respetivas atribuições e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 59.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez em cada três meses e, extraordinariamente, por iniciativa do seu presidente, do presidente da mesa da assembleia geral ou do presidente da direção, bem como a pedido de qualquer dos seus membros.

SECÇÃO VI

Assembleia eleitoral

Artigo 60.º

Direito de voto

Terá direito de voto na assembleia eleitoral todo o associado que, à data do aviso convocatório, esteja no pleno gozo dos seus direitos, tal como enunciados no número 2 do artigo 27.º

Artigo 61.º

Requisitos de elegibilidade

1- Só poderão candidatar-se a membros dos órgãos eletivos do sindicato os sócios que:

- a) Sejam maiores de 18 anos;
- b) Se encontrem há mais de um ano consecutivo no pleno gozo dos seus direitos;
- c) Exerçam a profissão, por forma efetiva, há, pelo menos, um ano.

2- Os sócios que adquiram ou mantenham a qualidade de filiados no sindicato depois de, por motivo de reforma, terem deixado de exercer a profissão podem candidatar-se membros de um órgão eletivo desde que, na respetiva lista de candidaturas, não haja outros candidatos com a mesma qualidade de associado.

Artigo 62.º

Cadernos eleitorais

1- Até 10 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, a direção promoverá a elaboração do caderno eleitoral, do qual constarão os nomes dos associados com direito a voto.

2- Todos os associados têm direito a consultar o caderno eleitoral.

3- Da inscrição ou omissão irregulares no caderno eleitoral, poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 8 dias seguintes à data em que o caderno tiver sido disponibilizado para consulta, devendo aquela decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 63.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a titularidade plena do gozo dos seus direitos como sócios e a formulação e subscrição da proposta com a expressa menção, quer da identificação nominal dos candidatos a todos os órgãos eletivos, quer da individualização dos cargos a que estes se habilitam.

2- Os sócios que reúnam requisitos para se candidatarem a membros dos órgãos eletivos do sindicato podem, nos termos da lei, candidatar-se a mais de um órgão eletivo, salvo se um desses órgãos for o conselho fiscal, não podendo, contudo e em nenhum caso, fazerem parte integrante de mais de uma lista de candidaturas ao mesmo ato eleitoral.

3- A apresentação de candidaturas será dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu substituto legal e terá lugar até às 17 horas do 15.º dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará até às 10 horas do dia útil anterior.

4- As candidaturas serão inscritas em primeiro lugar por todos os candidatos, como prova da sua aceitação, e por, pelo menos, mais 20 % de outros sócios proponentes.

5- Com a candidatura será obrigatoriamente apresentado o programa de ação dos candidatos que, conjuntamente com as listas respetivas, será divulgado a todos os associados durante o período de campanha eleitoral.

6- Nas quarenta e oito horas seguintes ao termo da data/hora fixada para a apresentação das candidaturas, o presidente da mesa da assembleia geral declarará se estão ou não reunidas as exigências legais e estatutárias, através de comunicação dirigida ao primeiro subscritor de cada candidatura.

7- Quarenta e oito horas depois da comunicação referida no número anterior, o primeiro subscritor da candidatura poderá reclamar dessa comunicação perante o presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá responder no prazo de vinte e quatro a quarenta e oito horas.

Artigo 64.º

Características das listas

1- Compete à direção do sindicato proceder, de acordo com o artigo 67.º, à impressão das listas que tiverem sido aceites como concorrentes ao ato eleitoral.

2- As listas terão formato retangular e dimensão uniforme, serão em papel liso, não transparente, e conterão impressos ou dactilografados, com o mesmo tipo de caracteres, os nomes completos dos candidatos com a indicação dos respetivos cargos e órgãos.

3- Os órgãos eletivos e os cargos corresponderão à ordem estabelecida no número 1 do artigo 20.º e nos artigos 38.º, 43.º e 54.º destes estatutos.

Artigo 65.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral decorrerá entre o 10.º dia anterior à eleição e as 0 horas do dia que antecede o ato eleitoral.

2- Durante o período referido no número anterior as listas concorrentes podem divulgar e debater desenvolvimentos ou explicitações dos seus programas de ação.

3- Os serviços de secretaria promoverão, a expensas do sindicato, a impressão do material de campanha, designadamente dos programas de ação, bem como a sua entrega pessoal ou envio pelo correio aos sócios que o solicitem.

Artigo 66.º

Convocação da assembleia eleitoral

A convocação da assembleia eleitoral será feita aos sócios com a antecedência mínima de 30 dias, por aviso direto, mediante afixação da mesma na sede do sindicato e nos locais de trabalho, podendo ainda, facultativamente, ser também publicitada em anúncio de um ou mais jornais mais lidos da área do sindicato, nela devendo sempre serem indicados também os prazos estatutários de apresentação das candidaturas e o local ou locais em que se realizará o ato eleitoral.

Artigo 67.º

Características dos boletins de voto

Os boletins de votos respeitarão os requisitos enunciados no número 2 do artigo 64.º e conterão, ainda, a identificação das listas concorrentes pelas letras que tenham sido atribuídas à respetiva candidatura e, à frente de cada uma delas, um quadrado em branco destinado à sinalização da opção de voto.

Artigo 68.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral terá, exclusivamente, como ordem do dia, a realização do ato a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- A assembleia funcionará sob convocação única e terá o seu início e termo de duração nos termos que tiverem sido fixados na respetiva convocatória.

Artigo 69.º

Mesa de voto

1- A mesa da assembleia eleitoral funcionará como mesa de voto, sendo presidida pelo presidente deste órgão eletivo e nela terão assento os restantes membros da mesa, podendo nela também participar um representante de cada lista concorrente ao ato eleitoral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, desde que assim se justifique e faça constar do aviso convocatório, poderá determinar o funcionamento de mesas de voto em pontos diferentes das áreas de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral determinará a composição das mesas de voto e designará os associados que as devam integrar.

Artigo 70.º

Comissão eleitoral

1- Para efeitos de fiscalização do processo eleitoral e para tratamento das questões que lhe forem apresentadas pelas candidaturas ou por outros associados, será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2- A comissão eleitoral reunirá sempre que necessário e sempre que os representantes das listas concorrentes o solicitem.

3- A comissão eleitoral a constituir para o primeiro ato eleitoral dos órgãos sociais do sindicato será designada no decurso dos trabalhos da assembleia constituinte deste sindicato pelos trabalhadores portuários do porto da Figueira da Foz que participem nessa assembleia.

Artigo 71.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade/cartão de cidadão ou por simples reconhecimento pessoal por parte de membros da mesa de voto.

Artigo 72.º

Formas de votação

1- O boletim de voto é entregue ao associado após identificação e descarga do seu nome no caderno eleitoral, devendo este, de imediato, dirigir-se à câmara de voto, assinalar a sua opção com uma cruz na quadrícula do boletim e devolvê-lo à mesa, dobrado em quatro partes, com a parte impressa virada para dentro.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações previstas no número 3 do artigo 35.º

3- A votação será secreta e pessoal e recairá sobre o conjunto dos órgãos eletivos que compõem cada lista, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 21.º

Artigo 73.º

Anulação de boletins de voto

São considerados nulos, todos os boletins de voto que contenham inscrições diferentes da cruz aposta na respetiva quadrícula destinada a assinalar o sentido de voto, ou que se apresentem significativamente deteriorados ou inutilizados.

Artigo 74.º

Apuramento

Terminado o período de votação, proceder-se-á ao apuramento final dos resultados desta, considerando-se eleita a lista sobre a qual recair o maior número de votos.

Artigo 75.º

Recursos

1- Qualquer sócio ou lista de candidaturas pode interpor recurso do ato eleitoral com fundamento em irregularidades do mesmo.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o recurso, quando interposto por proponentes ou candidatos de qualquer das listas, poderá ser subscrito apenas por um ou mais dos subscritores da lista, devendo ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral e a este caberá assegurar que a síntese dos respetivos fundamentos conste da ata da assembleia.

3- Se se tratar de irregularidade de que não tenha havido conhecimento até ao termo de funcionamento da assembleia eleitoral, é facultada aos interessados a interposição de recurso dentro dos dois dias subsequentes e até à hora de encerramento do expediente do sindicato, devendo, dentro do mesmo prazo, ser justificada, na petição do recurso, a razão do desconhecimento, até então, da invocada irregularidade, sem o que a pretendida impugnação será declarada deserta.

4- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a respetiva decisão ser comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato dentro das 24 horas do dia útil seguinte.

5- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso, devidamente fundamentado, para a assembleia geral, que será convocada de emergência e expressamente para o efeito, decidindo-se nela em última instância interna.

6- Julgado deserto ou improcedente o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse aos titulares dos órgãos eleitos pela lista vencedora.

Artigo 76.º

Posse

1- A posse dos eleitos terá lugar até ao 8.º dia posterior ao ato eleitoral, caso não tenha havido impugnação dele ou denegação de provimento de qualquer recurso interno interposto desse ato eleitoral.

2- Os elementos de identificação dos membros da direção

eleitos para este órgão, sejam titulares ou substituto(s), serão enviados, nos termos das formalidades estabelecidas por lei, ao serviço competente do respetivo departamento governamental para efeitos de registo e publicação, devendo ser acompanhados da documentação legalmente exigida para esse fim.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 77.º

Órgãos disciplinares

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 79.º, o órgão competente em matéria de disciplina é a direção e das suas decisões poderá ser interposto recurso para a assembleia geral.

2- Das deliberações da assembleia geral, cabe recurso para o tribunal competente, quando a sanção disciplinar for de natureza igual ou superior à prevista na alínea c) do número 1 do referido artigo 79.º

Artigo 78.º

Infrações disciplinares

Constitui infração disciplinar toda a conduta, por atos ou omissões, que seja ofensiva ou desrespeitadora, seja da lei, seja dos estatutos ou dos regulamentos internos, que incida sobre disposições normativas a que o associado esteja sujeito e, bem assim, a inobservância das deliberações válidas e eficazes dos órgãos associativos que tenham sido tomadas no exercício das suas atribuições.

Artigo 79.º

Sanções disciplinares

1- A aplicação de sanções disciplinares depende da culpa, da gravidade e dos efeitos práticos da conduta do infrator, por factos indiciariamente aduzidos em nota de acusação que lhe seja enviada ou entregue, bem como das circunstâncias atenuantes ou agravantes que devam ou possam relevar para a determinação da medida da punição, podendo esta consistir em:

- a) Admoestação verbal;
- b) Admoestação registada;
- c) Inelegibilidade para cargos associativos até três anos;
- d) Suspensão até 60 dias;
- e) Expulsão ou exclusão.

2- Ao arguido, serão sempre dadas todas as garantias de defesa, em processo escrito, nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3- A penalidade de inelegibilidade para o exercício de cargos associativos e de expulsão ou exclusão serão sempre aplicadas pela assembleia geral, sendo que a última está reservada aos casos previstos no número 3 do artigo 80.º, e só pode ser aplicada depois de votada favoravelmente pela assembleia geral por maioria de 2/3 dos associados presentes, não podendo este número ser inferior a metade e mais um da

totalidade dos associados.

4- O atraso no pagamento das quotas pode justificar a suspensão de sócio, nos termos do disposto no número 3 do artigo 18.º e na alínea *b)* do número 1 do artigo 19.º

Artigo 80.º

Motivo para aplicação das penas disciplinares

1- São motivo para aplicação das penas previstas nas alíneas *a)* e *b)* do artigo anterior as situações em que os associados, por forma consciente, não cumpram algum dos deveres previstos no artigo 17.º

2- Incorrem na pena de inelegibilidade para o exercício de cargos associativos ou de suspensão, os associados que reincidam na infração prevista no número anterior e, designadamente, no atraso do pagamento das quotas, conforme previsto no número 4 do artigo anterior.

3- Sujeitam-se à pena de expulsão ou exclusão os associados que:

a) Cometam a violação reiterada dos estatutos e/ou dos regulamentos internos do sindicato;

b) Não acatem as deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos, desde que não tenham sido precedentemente impugnadas;

c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos do sindicato, nomeadamente na sua declaração de princípios.

Artigo 81.º

Infrações qualificadas

Quando as faltas a que se refere o artigo 78.º forem praticadas por associados que desempenhem cargos sindicais ou em serviço do sindicato, sofrerão as agravantes seguintes em relação às penalidades aplicáveis aos restantes associados:

a) Aos membros dos órgãos eletivos, a penalidade do grau imediato;

b) Aos sócios que exerçam outros cargos, a suspensão das suas funções sem retribuição ou indemnização por período não inferior a 10 dias, se for caso disso;

c) Aos reincidentes será aplicada pena em grau mais grave em relação às referidas nas alíneas anteriores.

Artigo 82.º

Aplicação de sanções

1- Nenhuma penalidade superior à prevista na alínea *b)* do artigo 79.º poderá ser aplicada sem que ao arguido seja remetida ou entregue nota de culpa e lhe seja concedido o direito de defesa por escrito.

2- A falta de resposta nos 10 dias imediatos à receção da notificação, constituirá presunção do reconhecimento pelo arguido da veracidade dos factos e da adequação dos fundamentos que constituam a respetiva acusação.

3- Nenhuma sanção será executada sem que seja previamente comunicado ao arguido o teor completo da decisão fundamentada que lhe tiver sido aplicada.

4- As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b)* e *d)* do número 1 do artigo 79.º só poderão ser aplicadas em reunião

da direção, cuja ata deverá explicitar sucintamente o teor e os fundamentos de punições de natureza igual ou superior à prevista na referida alínea *b)*.

5- Os processos disciplinares devem, depois de concluídos, ser arquivados em dossier próprio do sindicato e dele ser efetuado o competente averbamento no processo individual do associado se a sanção aplicada e executada tiver sido de natureza igual ou superior à prevista na alínea *b)* do número 1 do artigo 79.º

Artigo 83.º

Recursos

1- Das sanções a que se referem as alíneas *b)* a *d)* do número 1 do artigo 79.º cabe recurso para a assembleia geral nos cinco dias úteis subsequentes à receção escrita da decisão que aplicou a sanção, a qual apreciará os respetivos factos e fundamentos e, em alternativa, confirmará, atenuará ou revogará as penalidades aplicadas.

2- Os recursos interpostos para a assembleia geral, bem como para o tribunal, têm efeitos suspensivos da executoriedade da sanção.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro, orçamento e contas

Artigo 84.º

Receitas

1- As receitas do sindicato são as que, essencialmente, provenham da quotização dos associados.

2- Constituem, ainda, receitas do sindicato as joias, os juros de fundos depositados, os rendimentos de bens próprios e quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições ou donativos que legalmente possa receber.

Artigo 85.º

Guarda de valores e sua movimentação

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária da confiança da direção, não podendo estar em caixa, em qualquer momento, mais de quinhentos euros, para satisfação de despesas correntes.

2- O pagamento de despesas e encargos será, por regra, efetuado, através da emissão de cheques ou de transferências bancárias, cujas fotocópias constarão da ordem ou autorização de pagamento.

3- A movimentação das importâncias depositadas em instituição bancária só pode ser feita mediante a assinatura de dois dos membros da direção, um dos quais deverá ser, por princípio, aquele que tiver a seu cargo o pelouro de tesoureiro.

Artigo 86.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultarem do exercício das atribuições e competências que lhe são atribuídas ou

reconhecidas por lei e pelos estatutos ou regulamentos internos validamente aprovados, bem como quaisquer outras que correspondam ao cumprimento de obrigações legais ou que sejam indispensáveis à prossecução dos fins do sindicato.

Artigo 87.º

Bens móveis e imóveis

1- A aquisição de bens móveis é da competência e responsabilidade da direção que, para o efeito, deverá, sempre que seja possível ou conveniente, obter orçamentos de, pelo menos, dois fornecedores distintos. Também a alienação de bens móveis é da competência e responsabilidade da direção.

2- A validade e eficácia da compra ou venda de bens imóveis carece sempre de prévia proposta subscrita conjuntamente pela direção e pelo conselho fiscal e de deliberação favorável aprovada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 88.º

Orçamento, relatório e contas de exercício

Anualmente será apresentado à assembleia geral, depois de afixado e de enviado a todos os associados nos oito dias anteriores à data da realização da assembleia geral destinada à sua apreciação e votação, o balanço, o relatório e as contas anuais do exercício findo, devendo também o respetivo orçamento anual ser elaborado e submetido à aprovação em assembleia geral a realizar, sempre que possível, antes do final do ano que preceda a sua aplicabilidade.

Artigo 89.º

Obrigações

Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 85.º e noutras disposições estatutárias, o sindicato obriga-se perante qualquer entidade com a assinatura do ou dos membros da direção que esta designar em ata para cada caso concreto.

Artigo 90.º

Ano financeiro

O ano financeiro coincide com o ano civil.

CAPÍTULO VI

Da alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

Artigo 91.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, desde que votados por, pelo menos, 3/4 do número de associados presentes à correspondente reunião deste órgão sindical.

2- O projeto de alteração deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data em que deva ou possa realizar-se a respetiva assembleia, devendo ser distribuído aos associados nos 10 dias subsequentes àquele prazo.

3- Quer a direção, quer grupos de sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, em número não inferior a 20 % do número total de associados, podem apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral projetos de alteração dos estatutos.

Artigo 92.º

Fusão e dissolução

1- A fusão ou dissolução do sindicato só pode ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, 3/4 da totalidade dos sócios.

2- A assembleia geral que se pronunciar sobre o disposto na primeira parte do número anterior será convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Em caso de fusão ou integração do sindicato noutra associação sindical, todo o ativo e passivo transitam, automaticamente, para esta, salvo se a assembleia que aprovar tais deliberações determinar condições diferentes que sejam legalmente admissíveis.

Artigo 93.º

Liquidação

Em caso de extinção ou dissolução do sindicato, a liquidação de bens, direitos e obrigações que lhe digam respeito será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal, o qual, uma vez satisfeitas as eventuais dívidas ou consignadas em depósito as quantias necessárias à respetiva regularização, entregará o remanescente à entidade que, nos termos da lei, possa ser beneficiária dos direitos, valores e benefícios que subsistam após a liquidação, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 94.º

Regulamentos internos

1- As disposições estatutárias podem ser complementadas, em aspetos omissos que impliquem a respetiva regulamentação, por normas internas de carácter executivo a aprovar pela assembleia geral sob a forma de regulamentos internos, não podendo o seu teor colidir com a lei, com os estatutos ou com a natureza, os fins ou as atribuições do sindicato.

2- Os regulamentos internos do sindicato e, bem assim outras normas internas de carácter executivo, uma vez aprovados pela assembleia geral, terão perante os associados o mesmo valor e eficácia dos estatutos.

3- A discussão e aprovação de regulamentos internos por parte da assembleia geral está sujeita à observância de requisitos e formalidades de teor idêntico aos previstos para aprovação de alterações aos estatutos, podendo, contudo, ser aprovados apenas por maioria qualificada de 2/3 dos sócios participantes na assembleia.

Artigo 95.º

Plenário de associados

Através de processos expeditos e simplificados, o sindicato pode convocar plenários de associados, com o fim de debater assuntos de interesse geral, cujas resoluções, desde que não colidam com os estatutos e sejam corroboradas, pelo menos, pela maioria dos membros de cada um dos 3 órgãos eletivos, serão postas em prática pela direção ou remetidas à assembleia geral para ratificação e subsequente execução.

Artigo 96.º

Renúncia coletiva

A renúncia coletiva ao exercício dos cargos associativos eletivos confere legitimidade a, pelo menos, três dos cinco sócios mais antigos na profissão, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, para assumir, a título de comissão diretiva equiparada à prevista no artigo 100.º, todas as funções indispensáveis à normalização da situação administrativa do sindicato.

Artigo 97.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela própria assembleia geral mediante a aplicação dos princípios e critérios de ordem geral admissíveis para o efeito, sem que deixem de deverem mostrar-se conformes com o disposto nos estatutos.

Artigo 98.º

Entrada em vigor

Salvaguardados eventuais aspetos previstos nos artigos seguintes, os presentes estatutos são, para efeitos meramente internos, considerados válidos e eficazes na data em que for efetuado o seu depósito nos serviços competentes do ministério que superintende na área do trabalho e das organizações sindicais.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 99.º

Realização de eleições

1- As primeiras eleições realizar-se-ão no prazo de 45 dias após a entrada em vigor dos presentes estatutos, nos termos da lei.

2- Até à realização de eleições e tomada de posse dos membros eleitos para os órgãos associativos, o sindicato será dirigido por uma comissão diretiva instaladora e coordenadora designada nos termos do artigo seguinte.

Artigo 100.º

Comissão diretiva instaladora e coordenadora

1- O sindicato será dirigido por uma comissão diretiva

instaladora e coordenadora, designada na assembleia constituinte do sindicato, a qual assumirá, com as devidas adaptações, a gestão das atribuições e competências próprias dos órgãos eletivos do sindicato até à data da tomada de posse dos titulares destes órgãos nos termos previstos no artigo anterior.

2- De entre os poderes a que se refere o número anterior, compete a esta comissão a organização do primeiro processo eleitoral dos órgãos eletivos do sindicato, a qual, para o efeito:

a) Dirigirá e organizará este processo, cabendo, no entanto, à comissão eleitoral a que se refere o número 3 do artigo 70.º dos presentes estatutos, a fiscalização do mesmo;

b) Procederá à receção das candidaturas apresentadas pelos associados e submetê-las-á à comissão eleitoral a que se refere a alínea anterior para efeitos de verificação, por esta comissão, da conformidade dessas candidaturas;

c) Apreciará e deliberará sobre as reclamações que lhe sejam apresentadas;

d) Promoverá, se for caso disso, as diligências ou ações necessárias ao cumprimento do disposto número 3 do artigo 70.º;

e) Assegurará a impressão das listas de candidatura aos diferentes órgãos associativos e bem assim a difusão das mesmas por todos os filiados até oito dias antes da data da realização do ato eleitoral;

f) Promoverá a impressão dos boletins de voto a utilizar no ato eleitoral de acordo com as disposições contidas nos números 2 e 3 do artigo 64.º e artigo 67.º destes estatutos.

3- A comissão diretiva instaladora e coordenadora do sindicato será constituída por três elementos.

Registado em 4 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 186 do livro n.º 2.

Sindicato Democrático das Minas e Afins - SINDEMINAS - Cancelamento

Por sentença proferida em 10 de dezembro de 2012 e transitada em julgado em 29 de janeiro de 2013, no âmbito do processo n.º 104/11.4TBCPV, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca da Castelo de Paiva - Tribunal Judicial de Castelo de Paiva movido pelo Ministério Público contra o Sindicato Democrático das Minas e Afins - SINDEMINAS, foi declarada ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 9.º da citada lei, a publicação da identidade dos membros da direção desde 1984.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Democrático das Minas e Afins - SINDEMINAS, efetuado em

24 de outubro de 1980, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro Sul e Ilhas - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2018, foi publicada a identidade dos membros da

direção do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro Sul e Ilhas, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 4078, onde se lê:

«... Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Indústria Alimentar do Centro Sul e Ilhas ...»

Deve ler-se:

«... Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro Sul e Ilhas ...».

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 25 de outubro de 2018 para o mandato de um ano.

Presidente - Luiz Barreiros.
Vice-presidente - Cláudia Boesch.
Secretário - Lídia Nabais.
Secretário adjunto - Ricardo Bastos.
Tesoureiro - João Ramos Pinto.

Secretário - Cristina Maria Rodrigues Lopes Costa.
Tesoureiro - Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.

Vogal - Daniel Nobre Santana.
Vogal - Maria Eduarda Paixão da Luz.
Vogal - Jorge Manuel Carvalho Louro.
Vogal - Fernando José Mangerona Raimundo.

Suplentes:

Pedro Manuel da Silva Costa.
Manuela Manuela Araújo Gomes.

Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação - FEPECI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de novembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.
Vice-presidente - Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.
Vice-presidente - José Carlos da Silva Branquinho.
Vice-presidente - Maria de Jesus Coelho Alves Ramos Esteves.
Vice-presidente - Alberto da Graça Lopes Miguens.
Vice-presidente - Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea.
Vice-presidente - Maria José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto Salvador Pisco.

Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 e 27 de outubro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Aida Maria Fernandes Sá.
José Maria Guimarães Marinho.
José Ribeiro da Cunha.
Cecília Maria Freitas Lima.
Manuela Gonçalves Cerdeira.
Domingos de Castro Ribeiro.
Manuel Eduardo Castro Oliveira.
Liliana Marta Barbosa.
Manuel dos Santos Costa.
Maria Leonídia Pereira Mendes.
Maria José Martins Ferreira.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Portway - Handling de Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissão de trabalhadores eleitos em 5 de novembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

João Olival.
Bruno Granito.
Óscar Silva.
Marcelino Marcos.
Carlos Guimarães.
João Duarte.
António Morgado.
Pedro Sousa.
Sandro Alves.
Hélder Maia.
Fernando Vieira.

Subcomissão de trabalhadores - Porto

Joaquim Mesquita.
Nuno Ribeiro.
Mónica Guimarães.
Paulo Moreira.
Maria Diniz.

Subcomissão de trabalhadores - Faro

Pedro Nobre.
Rute Morais.
David Martins.
Sandrina Peixoto.

Subcomissão de trabalhadores - Funchal

Isidro Vasconcelos.
Dino Correia.
Dinarte Meneses.
Rui Araújo.

Registado em 29 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 127, a fl. 34 do livro n.º 2.

Carla Sofia Silva Conceição Lopes	9642553
Cláudio Santos Mata	11281474
Luís Miguel Ribeiro Teixeira Resende	11507008

VANPRO - Assentos, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 13 e 14 de novembro de 2018 para o mandato de dois anos.

Efetivos	
Nome:	N.º BI/CC
Sónia Sabino Lopes de Almeida	10285049
Hélder Manuel Salvador Oliveira	8290993

Suplentes	
Nome:	N.º BI/CC
Daniel Filipe Lopes Barão	12972926
Paulo Fernando Ferreira Pereira	96611287
Nuno Humberto Parreira Duarte	11383199
Tito Alberto Oliveira Marques	12365773
Rita Alexandra Flamino Mourão	13352831

Registado em 5 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 128, a fl. 34 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de novembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 20 de fevereiro de 2019, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA.

Sede: Sitio das Cardeiras 2890-154 Alcochete».

The Navigator Company, SA - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de novembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa The Navigator Company, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 26 de fevereiro de 2019, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal e de Cacia, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: The Navigator Company, SA.

Sede: Mitrena - Apartado 55 - 2901-861 Setúbal».

Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP - INIAV, IP - 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 42.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procedeu-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP - INIAV, IP recebida na Direção-

-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 26 de novembro de 2018.

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 12 de março de 2019 será realizado, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no Núcleo de Oeiras do INIAV (Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP - INIAV, IP) Av. da República Quinta do Marquês 2780-157 Oeiras, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, 10 de setembro».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, SA, realizada em 7 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018.

Efetivo	BI/CC
Tiago José Brandão Nunes	12220283
Paulo Diogo dos Santos Neves	14011467
José da Costa Guimarães	5986049

Suplentes	BI/CC
Elisabete Maria da Silva Martins	5986049
António Joaquim Freixo Bonfim	08225588
Adriano Augusto Azevedo Mota	07941665

Registado em 3 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 103, a fl. 135 do livro n.º 1.

Visteon Portuguesa, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Visteon Portuguesa, L.ª, realizada no dia 21 de novembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018.

Efetivos	BI/CC
José Nunes Lopes	09372307
Ana Isabel Ferreira Emídio Carvalho	10493852
Paulo Jorge Martins Messias	10397671
Dália Maria Concha Carvalho	10593311
Florbel Simão Paulino	08151792
Cláudia Cristina dos Santos Silva Ratinho	10330862

Suplentes	BI/CC
Jorge Eduardo Pereira Miranda Trigo	09999650
Micaela Vinha Modesto	08107615
Suzete Fernandes Portugal	10307368
Tânia Gisela Pereira da Silva Chapa	10819551
João Paulo Silva Carvalho	12247903
Paula Cristina Guerreiro Sobral	10073574

Registado em 3 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 104, a fl. 135 do livro n.º 1.

Europa&c Kraft Viana, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europa&c Kraft Viana, SA, realizada em 21 de novembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de agosto de 2018.

Efetivo	BI/CC
Pedro Manuel Costa Gomes Saraiva Azevedo	11012731
Carlos Martins Oliveira Lopes	10859201
João Carlos Meira Magalhães	222626003

Suplente	BI/CC
Victor Nobre Rocha	12443709
Tiago Oliveira da Ponte	13269124
André Gonçalves Maciel	12082472

Registado em 4 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 105, a fl. 135 do livro n.º 1.

Britaminho - Granitos e Britas do Minho, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Britaminho - Granitos e Britas do Minho, L.^{da}, realizada em 12 de novembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

Efetivo:

Bruno Manuel Carneiro de Castro.

Suplente:

António Daniel Fernandes Abreu.

Registado em 4 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 106, a fl. 135 do livro n.º 1.