



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Revisão global	5
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos	55
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outras	67
- Acordo coletivo entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. ^{da} e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração	69
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras	70
- Acordo de empresa entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global	72
- Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras	95

- Acordo de empresa entre a Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA e o Sindicato dos Jornalistas e outros - Alteração	98
- Acordo de adesão entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro	117
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros - Alteração da composição da comissão paritária	117

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 Bancários do Sul e Ilhas - SBSI que passa a denominar-se Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato - Alteração	118
- Sindicato dos Inspectores do Trabalho (SIT) - Alteração	132
- Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Alteração	144
- Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) - Nulidade parcial	157

II – Direção:

- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Eleição	157
- Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Substituição	157
- UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Substituição	157

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Eleição 158

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Transtejo - Transportes Tejo, SA - Alteração 158

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Caetano - Auto, SA - Convocatória 170

II – Eleição de representantes:

- Serviços Municipalizados de Sintra - Eleição 170

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

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS
- Revisão global**

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de um ano, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro e serão revistas anualmente.

3- O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses contados a partir da data de início da respectiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia far-se-á com o envio à contraparte da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega.

6- A contraparte deverá enviar à denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da comunicação de denúncia de revisão, presumindo-se a respectiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta.

7- Será considerada como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8- A parte denunciante disporá de até 20 dias para examinar a contraproposta e as negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis a contar do termo do prazo acima referido.

9- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

Cláusula 3.ª

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Objecto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 5.ª

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
- k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;
- l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2- A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4- O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5- Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de março.

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.^a

Período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por

tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo, para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de actividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

k) Passar certificados de trabalho, conforme a lei em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e ga-

rantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

i) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Às acções de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;

b) O disposto nas cláusulas 20.^a e 21.^a, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legais ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Remissão

Às matérias relativas a férias, ao contrato a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal e profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Considera-se haver desvalorização profissional sempre que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.

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

6- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

7- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 16.^a

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja alteração consistente da actividade

principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2- Presume-se consistente, a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período entre 6 e 12 meses sobre o início da mesma.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

2- Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 19.^a

Deslocações

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

2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 20.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 21.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 22.^a

Mobilidade geográfica

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A instituição pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da

alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

3- São directamente aplicáveis ao exercício da actividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;

b) Trinta e seis horas - para os restantes trabalhadores sociais;

c) Trinta e sete horas - para os ajudantes de acção directa;

d) Trinta e oito horas - para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e professores;

e) Quarenta horas - para os restantes trabalhadores.

2- Poderá ser negociado individualmente, por acordo entre a Instituição e o trabalhador, o horário normal semanal de quarenta horas, nas carreiras dos trabalhadores de apoio – ajudantes de acção directa, ajudantes de acção educativa, ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudantes de ocupação e auxiliares de acção médica -, ao que corresponde a retribuição diferenciada estabelecida nas notas 4 e 5 do anexo IV.

3- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 25.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

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

3- Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

4- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5- A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

7- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;

b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

8- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

9- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de infância - trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário - vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial - vinte e duas horas lectivas semanais acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 27.^a

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante outras actividades, indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 28.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a

consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 29.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas c) e d) do número 1 da cláusula 26.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do

tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 61.^a

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem

mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Para os motoristas e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores;

c) Trabalhadores-estudantes.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

7- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de

descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 40.^a

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, (festa móvel), 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro e o feriado municipal.

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

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 43.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de maio e 31 de outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 45.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de junho e 15 de setembro.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efetivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respecti-

vos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem realizados nos termos do disposto na cláusula 11.^a

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre,

a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 50.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

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

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 51.^a

Prova das faltas justificadas

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As previstas no número 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

e) As previstas no número 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

f) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 49.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 49.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto

no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição para formação

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

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.^a

Disposições gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 57.^a

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 58.^a

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

Cláusula 59.^a

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 60.^a

Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da

decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção das alíneas a) e f) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 61.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 63.^a

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

O trabalho em horário normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, por acordo das partes.

Cláusula 64.^a

Retribuição de trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 37.^a, o direito aos seguintes complementos de

retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 66.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21 €, em 2019, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 29 €, em 2019.

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 70.^a

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,00 €, em 2019, por cada dia completo de trabalho.

3- Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.

4- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 deste cláusula.

5- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

6- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 72.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

Cláusula 73.^a

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 74.^a

Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 75.^a

Horário de trabalho

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3- O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: dispensa até cinco horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas: dispensa até seis horas semanais.

5- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 76.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que de terminem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 77.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 78.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 79.^a

Princípio geral

1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 80.^a

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 81.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 40 horas a partir de 2019.

4- As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 82.^a

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por mo-

dificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 83.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 86.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujeitando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 87.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um repre-

sentante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 88.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 90.^a

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 91.^a

Segurança Social - Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contri-

buirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 92.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 94.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

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

4- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 95.^a

Competências

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualifi-

cação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 96.^a

Deliberações

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

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao final do corrente ano de 2019.

Cláusula 98.^a

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro - Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro - Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro - Executa corte de cabelo, mise-en-plis, penteados e tinturas de cabelo.

Cobreadores

Cobrador - Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço

interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Paquete - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Electricistas

Ajudante - É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial - É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Foguetiros

Fogueiro - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de fogueiro - Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

Médicos

Director de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas

intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogo e sociólogo

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a

sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Director de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departa-

mento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e o registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador - Opera e controla o computa-

dor através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de processamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Recepcionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões a por ela decidir.

Tesoureiro - Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador horto florícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando manea gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de hi-

giene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

2- Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

3- Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

Ajudante de acção educativa - Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência - Proceda ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maqueiro - Proceda ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Proceda à lim-

peza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro - Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseje, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Caixeiro-chefe de secção - Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

Caixeiro-encarregado - Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de stocks; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Estucador - Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

Pedreiro - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebo-

cos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Enfermeiro-chefe - Coordena os serviços de enfermagem.

Enfermeiro especialista - Executa as funções fundamentais de enfermeiro mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

Enfermeiro supervisor - Colabora com o enfermeiro director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Profissionais de farmácia

Técnico de farmácia - É o trabalhador que desenvolve

actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos medicamentos.

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Ajudante de farmácia(residual) - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Ajudante técnico de farmácia (residual) - Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

(Os actuais postos de trabalho desempenhados por trabalhadores com a categoria de ajudante de farmácia e ajudante técnico de farmácia são a extinguir quando vagarem, não sendo admitidos para o futuro trabalhadores para as referidas categorias.)

Praticante - Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou 2.º ano.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Educador de estabelecimento - Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

Educador de infância - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Prefeito - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto - Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, peda-

gogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edificios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

Engenheiro técnico (construção civil) - Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se

a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica) - Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as raças e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual - Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, ludlouw), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (linotipista) - Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo linotype ou intertype); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel

acumulado na galé; zela pela conservação e lubrificação regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

Costureiro de encadernação - Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

Encadernador - Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encadernador-dourador - Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

Fotocompositor - Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maqueta; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo - Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

Impressor (litografia) - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

Impressor tipográfico - Regula e assegura o funciona-

mento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

Montador - Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Operador manual - Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos) - Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

Perfurador de fotocomposição - Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Restaurador de folhas - Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

Teclista monotipista - Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador - Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (flan), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Dispenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão,

servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa - Serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Encarregado de parque de campismo - Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Pasteleiro - Confecciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para

bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, concertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias) - Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino - Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista - Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador - Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou concerto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

Estofador - Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arran-

jos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras - Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Pintor de móveis - Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor de móveis - Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Serrador de serra de fita - Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores metalúrgicos

Bate-chapas - Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

Batedor de ouro em folha - Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

Canalizador (picheleiro) - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzelador de metais não preciosos - Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas - Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

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

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os

profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Amassador - Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz - Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro - Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enformamento e saída.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora - É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da actividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

Auxiliar de actividades ocupacionais - É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de actividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção - Coordena e controla as tarefas executadas por um

número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Formador - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio-visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Impressor - Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elaborar ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor - Proceder à leitura de provas de texto.

Técnico de braille - Ensina invisuais a ler e escrever braille.

Técnico de reabilitação - Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor - Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Monitor de CAO (actividades ocupacionais) - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

Monitor/formador de habilitação e reabilitação - É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Abastecedor - Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado - É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus representa a entidade empregadora; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Dietista - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Higienista oral - É o trabalhador que participa na realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Ortoprotésico - Avalia os indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

Ortoptista - Desenvolve actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva a cabo acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico de análises clínicas e saúde pública - Desenvolve actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - É o trabalhador que executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Desenvolve actividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, bem como ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação e ainda no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Técnico de medicina nuclear - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Técnico de prótese dentária - É o trabalhador que participa na realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de

protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - Desenvolve actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; actua nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta - Analisa e avalia o movimento e a postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade da promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; actua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos

Cardiografista - Executa electrocardiogramas, vetocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta ta-

belas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista - Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta - Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Pneumografista - Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas - Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista - Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta - Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas - Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropria-

das; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia - Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do pacing cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção - Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia - Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica - Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculografia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

Técnico ortoprotésico - Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala - Elaborar, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional - Elaborar, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, des-

portivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

C) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia - Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Ortopédico - Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

(A categoria de animador cultural compreende o tempo de serviço na extinta categoria de animador cultural de grau II.)

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia actividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de

vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Técnico superior de educação social - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

(A categoria de técnico superior de educação social compreende o tempo de serviço prestado na extinta categoria de educador social de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª)

Técnico superior de animação sociocultural - É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interacção social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

(A categoria de técnico superior de animação sociocultural compreende o tempo de serviço prestado na extinta categoria de animador social de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª)

Técnico superior de mediação social - É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais

desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

Mediador sociocultural - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração dos imigrantes e minorias étnicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusões sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos socioculturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições

Outros trabalhadores

Cinema

Arrumador - Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

Bilheteiro - Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Projeccionista - Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

Sapateiro - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista - Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Enfermeiro sem curso de promoção - Presta cuidados simples de enfermagem.

Ajudante de enfermaria - Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do

serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Auxiliar de enfermagem - Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

Parteira - Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

Nota - Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da deliberação da comissão paritária, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013, nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras, cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramentas, teclista, correio, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas - mantém o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias.

Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para as referidas categorias.

ANEXO II

Condições específicas

Cobreadores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.^a

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4- O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.^a logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

6- Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogueiros

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do regulamento da profissão de fogueiro.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fogueiro desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a fogueiro de 2.^a ou 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Telefonistas

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.^a e 2.^a

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.^a

6- A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de acção educativa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a e 1.^a e a auxiliar de acção médica de 2.^a e 1.^a, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

3- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.^a, para promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa.

4- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e

centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, e auxiliar com mais de cinco anos.

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.ª

3- A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.ª, 2.ª e 1.ª

4- Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.ª e 1.ª prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais da farmácia

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Director técnico;
- b) Farmacêutico;
- c) Técnico de farmácia;
- d) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);
- e) Ajudante de farmácia (categoria residual);
- f) Auxiliar de farmácia.

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que tenha completado 3 anos na categoria anterior (ajudante de farmácia) no total 5 anos de prática, com um mínimo de 1250 dias de presença efetiva na farmácia, e que possui carteira profissional de ajudante técnico de farmácia mas que não possua a cédula profissional de técnico de farmácia, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 320/1999 (categoria residual).

3- É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efetiva na farmácia.

4- É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efetiva na farmácia e o que a lei considerar como tal (categoria residual).

Registo de prática

1- A entidade empregadora é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em Janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2- O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

3- A entidade empregadora que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no número 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.

4- O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

Admissão

1- Só poderão ser admitidos na farmácia, na categoria de praticante, trabalhadores que possuam como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente.

2- Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1- As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

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

Contagem do tempo de serviço.

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluíam.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

Os docentes com a categoria de educador de infância e de professor do 1.º ciclo do ensino básico e com grau de licenciatura são remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3- O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de fotocompositor, perfurador de composição, restaurador de folhas e teclista monotipista são a extinguir quando vagarem os lugares das carreiras correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

4- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de ebanista, entalhador e mecânico de madeiras são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de batedor de ouro em folha, cinzelador de metais não preciosos e funileiro-latoeiro são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de impressor são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Experiência profissional adequada.

2- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de ha-

bilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

4- Constitui requisito da promoção de 2.^a a 1.^a, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço.

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

C) Outros trabalhadores

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e tera-

pêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 3.ª, 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados, pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalogista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

Os dietistas, técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, reclassificados nos termos dos números anteriores, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma

autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantém o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2011, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das Ciências Sociais e Humanas.

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;

b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;

b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- Os animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passam a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações.

5- Os respectivos trabalhadores serão reclassificados em técnicos superiores de animação sociocultural e técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de estudos superiores Espe-

cializados nos termos do Processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

7- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.^a

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Enfermeiros

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores

Arquitecto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Dietista;
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil); Engenheiro técnico (electromecânica);

Enfermeiro-supervisor; Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Ortopista;
Ortoprotésico;
Professor; Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros

Cardiografista;
Educador de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (cédula prof. s/licenciatura);
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal; Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Mediador sociocultural;
Monitor;
Monitor de CAO;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção

Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;

Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Comércio

Caixeiro.

5.3- Produção

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de toco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista monotipista;
Transportador.

5.4- Outros:

Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correio;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;

Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de processamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Administrativos, comércio e outros

Arrumador;
Auxiliar menor;

Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção

Servente (construção civil).

A - Praticantes e aprendizes

Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3- Quadros médios - técnicos da produção e outros/ encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - comércio: Caixa/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - produção: Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);

Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - administrativos/profissionais semiqualeificados - administrativos, comércio e outros:

Cobrador;

Recepcionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - outros/profissionais semiqualeificados - administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2- Profissionais qualificados - produção/profissionais semiqualeificados - produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível I

Director de serviços.
Director de serviços clínicos.
Enfermeiro-supervisor.
Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal.
Chefe de divisão
Dietista principal (com licenciatura e cédula).
Enfermeiro-chefe
Higienista oral principal.
Ortoptista principal.
Ortoprotésico principal.
Psicólogo principal.
Sociólogo principal.
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal.
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal.
Técnico de audiologia principal.
Técnico de cardiopneumologia principal.
Técnico de farmácia principal.
Técnico de medicina nuclear principal.
Técnico de neurofisiologia principal.
Técnico de prótese dentária principal.
Técnico de radiologia principal.
Técnico de radioterapia principal.
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal.
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal.
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal.
Técnico de saúde ambiental principal.
Técnico superior de educação social principal.
Técnico superior de animação sócio-cultural principal.
Técnico superior de mediação social principal.
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal.

Nível III

Assistente social de 1.^a
Dietista de 1.^a (c/licenciatura e cédula).
Director técnico (FARM).
Enfermeiro especialista.
Higienista oral de 1.^a
Médico especialista.
Ortoptista de 1.^a
Ortoprotésico de 1.^a
Psicólogo de 1.^a
Sociólogo de 1.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a

Técnico de audiologia de 1.^a
Técnico de cardiopneumologia de 1.^a
Técnico de farmácia de 1.^a
Técnico de medicina nuclear de 1.^a
Técnico de neurofisiologia de 1.^a
Técnico de prótese dentária de 1.^a
Técnico de radiologia de 1.^a
Técnico de radioterapia de 1.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.^a
Técnico de saúde ambiental de 1.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 1.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.^a
Técnico superior de educação social de 1.^a
Técnico superior de mediação social de 1.^a

Nível IV

Arquitecto.
Assistente social de 2.^a
Conservador de museu.
Consultor jurídico.
Dietista de 2.^a (com licenciatura e cédula).
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço.
Engenheiro agrónomo.
Engenheiro civil.
Engenheiro electrotécnico.
Engenheiro silvicultor.
Farmacêutico.
Formador.
Higienista oral de 2.^a
Médico (clínica geral).
Ortoptista de 2.^a
Ortoprotésico de 2.^a
Psicólogo de 2.^a
Sociólogo de 2.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.^a
Técnico de audiologia de 2.^a
Técnico de cardiopneumologia de 2.^a
Técnico de farmácia de 2.^a
Técnico de medicina nuclear de 2.^a
Técnico de neurofisiologia de 2.^a
Técnico de prótese dentária de 2.^a
Técnico de radiologia de 2.^a
Técnico de radioterapia de 2.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico de saúde ambiental de 2.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 2.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a
Técnico superior de educação social de 2.^a

Técnico superior de laboratório.	Terapeuta ocupacional principal.
Técnico superior de mediação social de 2. ^a	Tesoureiro.
Veterinário.	
Nível V	Nível VIII
Assistente social de 3. ^a	Agente de educação familiar de 1. ^a
Dietista de 3. ^a (com licenciatura e cédula).	Ajudante técnico de farmácia (residual).
Enfermeiro.	Cardiografista de 1. ^a
Higienista oral de 31. ^a	Chefe de secção (ADM).
Ortoptista de 3. ^a	Chefe dos serviços gerais.
Ortoprotésico de 3. ^a	Desenhador projectista.
Psicólogo de 3. ^a	Dietista de 1. ^a
Sociólogo de 3. ^a	Educador social de 1. ^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3. ^a	Electroencefalografista de 1. ^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3. ^a	Encarregado geral.
Técnico de audiologia de 3. ^a	Fisioterapeuta de 1. ^a
Técnico de cardiopneumologia de 3. ^a	Guarda-livros.
Técnico de farmácia de 3. ^a	Pneumografista de 1. ^a
Técnico de medicina nuclear de 3. ^a	Preparador de análises clínicas de 1. ^a
Técnico de neurofisiologia de 3. ^a	Radiografista de 1. ^a
Técnico de prótese dentária de 3. ^a	Radioterapeuta de 1. ^a
Técnico de radiologia de 3. ^a	Técnico de actividades de tempos livres.
Técnico de radioterapia de 3. ^a	Técnico de análises clínicas de 1. ^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3. ^a	Técnico de audiometria de 1. ^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3. ^a	Técnico de cardiopneumografia de 1. ^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3. ^a	Técnico de locomoção de 1. ^a
Técnico de saúde ambiental de 3. ^a	Técnico de neurofisiografia de 1. ^a
Técnico superior de animação sociocultural de 3. ^a	Técnico ortoprotésico de 1. ^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3. ^a	Técnico de ortóptica de 1. ^a
Técnico superior de educação social de 3. ^a	Terapeuta da fala de 1. ^a
Técnico superior de mediação social de 3. ^a	Terapeuta ocupacional de 1. ^a
Nível VI	Nível IX
Contabilista/técnico oficial de contas.	Agente de educação familiar de 2. ^a
Nível VII	Animador cultural.
Cardiografista principal.	Caixeiro-encarregado.
Chefe de departamento.	Cardiografista de 2. ^a
Chefe de escritório.	Dietista de 2. ^a
Chefe de serviços.	Educador social de 2. ^a
Dietista principal.	Electroencefalografista de 2. ^a
Electroencefalografista principal.	Encarregado (EL).
Engenheiro técnico agrícola.	Encarregado (MAD). Encarregado (MET).
Engenheiro técnico (construção civil).	Encarregado de exploração ou feitor.
Engenheiro técnico (electromecânico).	Encarregado de armazém.
Fisioterapeuta principal.	Encarregado de fabrico. Encarregado de obras.
Pneumografista principal.	Encarregado de oficina.
Preparador de análises clínicas principal.	Fisioterapeuta de 2. ^a
Radiografista principal.	Mediador sociocultural.
Técnico de análises clínicas principal	Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal.
Técnico de audiometria principal.	Monitor principal.
Técnico de cardiopneumografia principal.	Pneumografista de 2. ^a
Técnico de locomoção principal.	Preparador de análises clínicas de 2. ^a
Técnico de neurofisiografia principal.	Radiografista de 2. ^a
Técnico ortoprotésico principal.	Radioterapeuta de 2. ^a
Técnico de ortóptica principal.	Técnico de análises clínicas de 2. ^a
Terapeuta da fala principal.	Técnico de audiometria de 2. ^a
	Técnico auxiliar de serviço social de 1. ^a
	Técnico de cardiopneumografia de 2. ^a
	Técnico de locomoção de 2. ^a

Técnico de neurofisiografia de 2.^a
Terapeuta da fala de 2.^a
Terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico ortoprotésico de 2.^a
Técnico de ortóptica de 2.^a

Nível X

Caixeiro chefe de secção.
Cinzelador de metais não preciosos de 1.^a
Chefe de equipa/oficial principal (EL).
Cozinheiro-chefe.
Documentalista.
Dourador de ouro fino de 1.^a
Ebanista de 1.^a
Encarregado fiscal.
Encarregado de sector de armazém.
Encarregado geral de serviços gerais.
Entalhador de 1.^a
Escriturário principal/subchefe de secção.
Esteriotipador principal.
Fotógrafo de 1.^a
Impressor (litografia) de 1.^a
Monitor de 1.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.^a
Monitor de CAO principal.
Pintor-decorador de 1.^a
Pintor de lisos (madeira) de 1.^a
Revisor principal.
Secretário.
Subencarregado (MAD).
Subencarregado (MET).
Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a
Técnico de braille.
Técnico de reabilitação.
Tradutor principal.

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual).
Ajudante técnico de análises clínicas.
Ajudante técnico de fisioterapia.
Auxiliar de farmácia.
Chefe de compras económico.
Dourador de ouro fino de 2.^a
Ebanista de 2.^a
Encarregado de serviços gerais.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro sem curso de promoção.
Entalhador de 2.^a
Estereotipador de 1.^a
Fotógrafo de 2.^a
Impressor (litografia) de 2.^a
Monitor de 2.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.^a
Monitor de CAO de 1.^a
Ortopédico.
Parteira.
Pintor-decorador de 2.^a
Pintor de lisos (madeira) de 2.^a

Revisor de 1.^a
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício.
Tradutor de 1.^a

Nível XII

Ajudante de acção directa de 1.^a
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual).
Ajudante de feitor.
Arquivista.
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.
Auxiliar de enfermagem.
Barbeiro-cabeleireiro.
Bate-chapas de 1.^a
Batedor de ouro em folha de 1.^a
Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a
Cabeleireiro.
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador (picheiro) de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de toско ou cofragem de 1.^a
Compositor manual de 1.^a
Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Dispenseiro.
Dourador de ouro fino de 3.^a
Electricista (oficial) de 1.^a
Encadernador de 1.^a
Encadernador-dourador de 1.^a encarregado (ROD).
Encarregado de parque de campismo.
Encarregado de sector (serviços gerais).
Escriturário de 1.^a
Estofador de 1.^a
Estucador de 1.^a
Fiel de armazém de 1.^a
Fogueiro de 1.^a
Fotocompositor de 1.^a
Fotógrafo de 3.^a
Fundidor-moldador em caixas de 1.^a
Impressor (litografia) de 3.^a
Impressor (braille).
Impressor tipográfico de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a
Monitor de CAO de 2.^a
Montador de 1.^a
Motorista de pesados de 1.^a
Operador de computador de 1.^a
Pasteleiro de 1.^a
Pedreiro/trolha de 1.^a
Perfurador de fotocomposição de 1.^a
Pintor de 1.^a
Pintor-decorador de 3.^a

Pintor de lisos (madeira) de 3. ^a	Polidor de móveis de 2. ^a
Pintor de móveis de 1. ^a	Serrador de serra de fita de 2. ^a
Polidor de móveis de 1. ^a	Serralheiro civil de 2. ^a
Revisor de 2. ^a	Serralheiro mecânico de 2. ^a
Serrador de serra de fita de 1. ^a	Teclista monotipista de 2. ^a
Serralheiro civil de 1. ^a	Tractorista.
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Transportador de 2. ^a
Teclista monotipista de 1. ^a	
Tradutor de 2. ^a	Nível XIV
Transportador de 1. ^a	Ajudante de acção directa de 3. ^a
Nível XIII	Ajudante de acção educativa de 2. ^a
Ajudante de acção directa de 2. ^a	Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com de-
Ajudante de acção educativa de 1. ^a	ficiência de 2. ^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com de-	Auxiliar de acção médica de 1. ^a
ficiência de 1. ^a	Auxiliar de actividades ocupacionais.
Ajudante de farmácia do 1.º ano.	Auxiliar de educação.
Amassador.	Bate-chapas de 3. ^a
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de	Bordadeira (tapeçarias) de 3. ^a
bom e efectivo serviço.	Caixa de balcão.
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo	Caixeiro de 3. ^a
serviço.	Canalizador (picheleiro) de 3. ^a
Bate-chapas de 2. ^a	Capataz (CC).
Batedor de ouro em folha de 2. ^a	Carpinteiro de 3. ^a
Bordadeira (tapeçarias) de 2. ^a	Carpinteiro de limpos de 3. ^a
Caixeiro de 2. ^a	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3. ^a
Canalizador (picheleiro) de 2. ^a	Compositor manual de 3. ^a
Carpinteiro de 2. ^a	Compositor mecânico (linotipista) de 3. ^a
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Costureiro de encadernação de 1. ^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	Cozinheiro de 3. ^a
Cobrador.	Operador de processamento de texto principal.
Compositor manual de 2. ^a	Electricista (oficial) de 3. ^a
Compositor mecânico (linotipista) de 2. ^a	Empregado de armazém.
Cozinheiro de 2. ^a	Encadernador de 3. ^a
Electricista (oficial) de 2. ^a	Encadernador-dourador de 3. ^a
Encadernador de 2. ^a	Encarregado de emprego protegido e empresas de inser-
Encadernador-dourador de 2. ^a	ção.
Escriturário de 2. ^a	Escriturário de 3. ^a
Estofador de 2. ^a	Estofador de 3. ^a
Estucador de 2. ^a	Estucador de 3. ^a
Fiel de armazém de 2. ^a	Fogueiro de 3. ^a
Fogueiro de 2. ^a	Fundidor-moldador em caixas de 3. ^a
Forneiro.	Impressor tipográfico de 3. ^a
Fotocompositor de 2. ^a	Marceneiro de 3. ^a
Fundidor-moldador em caixas de 2. ^a	Montador de 3. ^a
Impressor tipográfico de 2. ^a	Motorista de ligeiros de 2. ^a
Marceneiro de 2. ^a	Operador de máquinas agrícolas.
Mecânico de madeiras de 2. ^a	Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a
Montador de 2. ^a	Operador de máquinas (de encadernação ou de acaba-
Motorista de ligeiros de 1. ^a	mentos) de 1. ^a
Motorista de pesados de 2. ^a	Operador manual de 1. ^a
Operador de computadores de 2. ^a	Pasteleiro de 3. ^a
Operador de máquinas auxiliares principal.	Pedreiro/trolha de 3. ^a
Pasteleiro de 2. ^a	Pintor de 3. ^a
Pedreiro/trolha de 2. ^a	Pintor de móveis de 3. ^a
Perfurador de fotocomposição de 2. ^a	Polidor de móveis de 3. ^a
Pintor de 2. ^a	Prefeito.
Pintor de móveis de 2. ^a	Projeccionista.
	Recepcionista principal.

Restaurador de folhas de 1.^a
Serrador de serra de fita de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Teclista monotipista de 3.^a
Telefonista principal.
Transportador de 3.^a
Tratador ou guardador de gado.

Nível XV

Ajudante de acção educativa de 3.^a
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço.
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a
Ajudante de enfermaria.
Ajudante de ocupação.
Auxiliar de acção médica de 2.^a
Capataz.
Costureira/alfaiate.
Costureiro de encadernação de 2.^a
Operador de processamento de texto de 1.^a
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Estagiário do 2.º ano (ADM).
Operador de computador estagiário.
Operador de máquinas auxiliares de 2.^a
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a
Operador manual de 2.^a
Pré-oficial do 2.º ano (EL).
Recepcionista de 1.^a
Restaurador de folhas de 2.^a
Sapateiro.
Telefonista de 1.^a

Nível XVI

Abastecedor.
Ajudante de cozinheiro até cinco anos.
Ajudante de motorista.
Ajudante de padaria.
Auxiliar de acção médica de 3.^a
Auxiliar de laboratório.
Barbeiro.
Bilheteiro.
Caseiro.
Chegador ou ajudante de fogueiro.
Contínuo de 1.^a
Costureiro de encadernação de 3.^a
Empregado de balcão até cinco anos.
Empregado de mesa até cinco anos.
Empregado de refeitório até cinco anos.
Estagiário de operador de máquinas auxiliares.
Estagiário do 1.º ano (ADM).

Guarda ou guarda-rondista de 1.^a
Maqueiro.
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.^a
Operador manual de 3.^a
Operador de processamento de texto de 2.^a
Porteiro de 1.^a
Pré-oficial do 1.º ano (EL).
Recepcionista de 2.^a
Restaurador de folhas de 3.^a
Telefonista de 2.^a

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL).
Arrumador.
Contínuo de 2.^a
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias.
Engomador.
Estagiário de recepcionista.
Guarda de propriedades ou florestal
Guarda ou guarda-rondista de 2.^a
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.
Jardineiro.
Lavadeiro.
Paquete
Porteiro de 2.^a
Roupeiro.
Trabalhador agrícola.
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL).
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT).
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET).
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF).
Servente (CC).
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço.

Nível XIX

Estagiário (LAV e ROUP).
Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT).
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET).
Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN).
Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF).
Auxiliar menor.

Nível XXI

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN).

Notas

Os trabalhadores de apoio (ajudante de acção directa, ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, auxiliar de acção médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.^a mantêm essa categoria e a actual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível

ANEXO V

imediatamente superior do anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

Os trabalhadores das mesmas carreiras actualmente posicionados na categoria de 2.ª mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efetivo serviço nessa categoria, e progredindo à categoria de 1.ª após cinco anos de bom e efetivo serviço no nível referido.

As admissões para estas carreiras serão efectuadas para a categoria de ingresso de 3.ª

2- Os trabalhadores ajudante de cozinheiro que, contados desde 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço, ascendem automaticamente a ajudante de cozinheiro com mais de cinco anos.

Os trabalhadores ajudante de cozinheiro com menos de cinco anos de serviço mantêm essa categoria e actual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

As admissões para esta carreira são efectuadas para a nova categoria de ingresso.

3- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de acção directa, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos Níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.

5- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de acção médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos Níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.

Tabela de retribuições mínimas (de 1 de julho a 31 de dezembro de 2019)

Tabela A

Nível	Valores em euros
I	1 219
II	1 137
III	1 071
IV	1 022
V	970
VI	916
VII	866
VIII	817
IX	769
X	720
XI	670
XII	646
XIII	632
XIV	622
XV	612
XVI	608
XVII	604
XVIII	600

Tabelas B

Profissionalizados com bacharelato	1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado		2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos ensino básico e secundário
	Anos de serviço	Valores em euros	Valores em euros
Níveis			
I	26 ou mais	3 043	2 503
II	de 23 a 25	2 394	2 303
III	de 20 a 22	2 045	1 930
IV	de 16 a 19	1 927	1 864
V	de 13 a 15	1 864	1 716
VI	de 9 a 12	1 716	1 480
VII	de 4 a 8	1 480	1 366
VIII	de 0 a 3	999	999

3- Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Níveis	Grau académico/anos de serviço	
I	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 740
II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	1 484
III	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos	1 394
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	1 355
V	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior mais de 5 anos	1 214
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	1 199
VII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos	1 161

VIII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior	1 143
	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 20 anos	
	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 5 anos	
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	1 086
X	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior	965
	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos	
	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 10 anos	
XI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário com mais de 5 anos	844
XII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior	823
XIII	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	770

		4- Educadores de infância e professores	5- Educadores de infância e professores com licenciatura profissionalizados do ensino básico com habilitação
Níveis	Anos de serviço	Valores em euros	Valores em euros
I	26 ou mais	2 559	2 504
II	de 23 a 25	1 937	1 892
III	de 20 a 22	1 819	1 771
IV	de 16 a 19	1 657	1 613
V	de 13 a 15	1 487	1 455
VI	de 9 a 12	1 407	1 352
VII	de 4 a 8	1 152	1 103
VIII	de 1 a 3	998	976

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 214
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 157
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 142
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 083

V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos.	964
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	871
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos.	769
VIII	Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	725
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	699
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	637

Notas

1) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B-4.

2) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B-5.

3) Foi suspensa a contagem de tempo de serviço dos educadores e professores a que se referem as tabelas B-1, B-2, B-3, B-4, B-5 e B-6 da presente convenção, para efeitos de progressão na carreira, durante o período de dois anos a contar da data da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015.

Tal suspensão não foi aplicável aos trabalhadores docentes abrangidos pela tabela B-1, B-2, B-4 e B-5, durante a permanência no nível IX - menos de um ano de serviço, então categoria de ingresso na carreira.

4) Os montantes retributivos constantes das tabelas B-4 e B-5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos números 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.

5) Funções de direcção ou coordenação técnica ou pedagógica:

Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou coordenação técnica ou de direcção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos seguintes termos:

- direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 80 euros;
- direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 100 euros;
- direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 120 euros;
- direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 140 euros;
- direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 160 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 80 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 100 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 120 euros;

- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 140 euros;

- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 140 euros;

- direcção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 160 euros.

6) Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos no n.º anterior, mas cuja complexidade justifique a existência de direcção técnica, a mesma será igualmente objecto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 120 euros

7) Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

8) As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 275.º do Código do Trabalho, correspondendo a 480,00 euros em 2019.

9) O presente CCT substitui a convenção publicada na *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, com as alterações publicadas na *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018 e n.º 47, de 22 de dezembro de 2018.

Lisboa, 17 de outubro de 2019.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade- CNIS:

José Macário Correia, mandatário.

Roberto Rosmaninho Mariz, mandatário.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Ana Joaquina Gomes Avoila, mandatária.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário.

José Manuel Mota Dias, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, os seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 20 de dezembro de 2019, a fl. 114 do livro n.º 12, com o n.º 2/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal e geográfico

1- São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a Associação Nacional das Farmácias - ANF, adiante designada por ANF e, de outro, o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, adiante designado por SIFAP.

2- O presente CCT obriga de um dos lados, todas as entidades empregadoras representadas pela ANF que exerçam a atividade farmácia de oficina nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo SIFAP que desempenhem as funções inerentes às profissões e categorias previstas no presente CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego* (BTE) e vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de 12 meses, iniciando-se a mesma no dia 1 de janeiro de 2020.

2- O CCT considera-se sucessivamente renovado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia e a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4- Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

5- A proposta de revisão ou, no caso de denúncia, de celebração de nova convenção será comunicada à outra entidade outorgante, por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

6- A resposta à proposta de revisão ou de celebração de nova convenção deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de 30 dias.

7- No caso de proposta de revisão apresentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar enquanto o mesmo não decorrer, devendo neste caso, informar a outra

parte no prazo de 10 dias úteis.

8- As negociações devem iniciar-se nos 8 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de 60 dias a contar do início das negociações.

9- Findo o prazo referido no número anterior, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

Cláusula 3.^a

Contratos individuais

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os trabalhadores a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

a) Para a carreira de técnico de farmácia (TF) - titularidade de cédula profissional de técnico de farmácia, emitida pelo competente organismo do ministério responsável pela área da saúde, ou título legalmente equiparado.

b) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia (TAF) - titular de formação que cumpra os requisitos estabelecidos no artigo 2.º do regulamento aprovado pela Deliberação n.º 396/2017, do conselho diretivo do INFARMED ou que se encontre numa das situações previstas no artigo 3.º do referido regulamento.

2- Nenhum trabalhador pode iniciar o exercício de funções sem que tenha feito prova documental de que reúne os requisitos previstos no número anterior.

3- O disposto no número 1 considerar-se-á substituído por disposição legal ou regulamentar, com natureza imperativa, que venha a alterar ou revogar, total ou parcialmente, o regulamento nele identificado.

Cláusula 5.^a

TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a

1- Pode ser admitido por contrato de trabalho para a categoria profissional de TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador inscrito em curso de formação que preencha os requisitos estabelecidos no artigo 2.º do regulamento referido na alínea b) do número 1 da cláusula 4.^a do presente CCT, sem prejuízo do disposto no número 3 da mesma cláusula 4.^a

2- O início do exercício de funções na farmácia está condicionado à apresentação prévia pelo/a candidato/a de do-

cumento comprovativo de que iniciou a frequência da formação exigida para a obtenção da qualificação de técnico/a auxiliar de farmácia.

3- O TAFE, para além das atividades a desenvolver no âmbito da formação prática que decorra na farmácia, pode colaborar em atividades relativas a atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, desde que as execute sem autonomia funcional e as mesmas se mostrem relevantes, complementares ou acessórias para a sua formação prática em contexto de trabalho.

4- O TAFE, contratado a tempo completo, terá direito a uma remuneração mensal, nos seguintes termos:

a) Até completar um ano de exercício de funções, terá direito a uma remuneração mensal, não inferior a 80 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, ou a 80 % da retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional), consoante a que for mais favorável;

b) Após completar um ano de exercício de funções de TAFE, terá direito a uma remuneração mensal não inferior à retribuição mínima garantida ou a uma remuneração correspondente a 90 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, consoante a que for mais favorável.

5- A remuneração do TAFE com contrato de trabalho a tempo parcial será proporcional ao período normal de trabalho acordado por comparação ao período normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, calculada nos termos do número anterior.

6- O TAFE beneficia dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres previstos no presente CCT.

7- O TAFE quando obtiver a qualificação de TAF tem o dever de informar por escrito a farmácia de tal facto e apresentar certificado comprovativo da qualificação obtida, acedendo à categoria profissional de TAF - Técnico auxiliar de farmácia, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte, sem prejuízo do disposto no número 8 e no número 9 da presente cláusula se o TAFE não obtiver a qualificação de TAF no prazo de 4 anos a contar do início da formação exida legalmente para o efeito.

8- Atingido o prazo referido na parte final do número anterior, o TAFE acederá automaticamente à categoria profissional de TAF

9- No caso do TAFE reenquadrado como TAF nos termos do número anterior não preencher, naquela data, os requisitos legais para o exercício da profissão de TAF o contrato de trabalho cessará nessa mesma data os seus efeitos automaticamente por nulidade decorrente da falta de título profissional, nos termos do disposto no artigo 117.º, número 1, do Código do Trabalho.

10- O regime constante dos números precedentes não obsta a que as farmácias concedam estágios de formação, profissionais, ou curriculares através de outras modalidades contratuais legalmente admissíveis ou exigidas por lei, caso em que, em detrimento do disposto na presente cláusula, será aplicável o regime legal ou contratual previsto para a modalidade adotada.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- O período experimental rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No contato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental, para os trabalhadores enquadrados na carreira de técnico de farmácia ou de técnico auxiliar de farmácia, terá a duração de 180 dias.

3- O disposto no número anterior não obsta a que sejam acordados por escrito, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores prazos inferiores ao ali estabelecido.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso, rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo dos requisitos previstos na cláusula 4.^a

Cláusula 8.^a

Carreiras e categorias profissionais dos profissionais de farmácia

1- As carreiras dos profissionais de farmácia previstas no presente CCT e as categorias que as compõem, são as constantes dos números seguintes.

2- A carreira de TF - Técnico de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TF G III - Técnico (a) de farmácia grau III;
- b) TF G II - Técnico (a) de farmácia grau II;
- c) TF G I - Técnico (a) de farmácia grau I.

3- A carreira de TAF - Técnico auxiliar de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TAFE - Técnico (a) auxiliar de farmácia estagiário;
- b) TAF - Técnico (a) auxiliar de farmácia;
- c) TAF GIII - Técnico (a) auxiliar de farmácia grau III;
- d) TAF GII - Técnico (a) auxiliar de farmácia grau II;
- e) TAF GI - Técnico (a) auxiliar de farmácia grau I.

Cláusula 9.^a

Progressão profissional

1- A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TAF, o TAFE que preencha os requisitos previstos no número 7 da cláusula 5.^a;

b) Acede à categoria de TAF GIII o TAF com 3 anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria;

c) Acede à categoria de TAF GII, o TAF GIII com 6 anos de antiguidade nesta categoria;

d) Acede à categoria de TAF GI, o TAF GII com 6 anos de antiguidade nesta categoria.

2- A progressão profissional na carreira de TF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TF G II, o TF G III, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria;

b) Acede à categoria de TF G I, o TF G II, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria.

3- O regime previsto nas alíneas c) e d) do número 1 e o previsto no número 2 desta cláusula, não prejudica a aplicabilidade do regime das diuturnidades.

4- Os regimes de progressão na carreira profissional previstos no número 1 e no número 2 podem ser afastados por acordo escrito entre a farmácia e, consoante o caso, o TF ou o TAF, nos termos e com os efeitos previstos no número 2 da cláusula 24.^a, processando-se, nesse caso, o acesso às categorias previstas nos seguintes termos:

a) Na carreira de TAF, com exceção da progressão para a categoria de TAFE, em que a progressão para TAF se fará nos termos previstos na alínea a) do número 1 da presente cláusula e da progressão para a categoria de TAF GIII, em que a mesma se efetuará assim que o TAF obtiver 45 pontos nesta categoria, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida.

b) Na carreira de TF, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida.

5- Os pontos que sejam atribuídos no ano em que o TF ou o TAF atinja o limite fixado no número anterior e que excedam tal limite serão incluídos na pontuação referente ao grau para o qual o TF ou o TAF progrediu.

6- A formação profissional certificada, que seja ministrada por entidades formadoras certificadas oficialmente nas áreas de educação e formação «saúde» e/ou «ciências farmacêuticas», que o TF ou o TAF obtenha será computada para efeitos da pontuação prevista no número anterior, correspondendo a cada 7h30m de formação certificada 1 ponto, até ao limite total, em cada ano civil, de 4 pontos.

7- No caso de a farmácia não proporcionar ao TAF ou ao TF, em cada ano civil, pelo menos 15 horas de formação, serão atribuídos automaticamente ao trabalhador 2 pontos, os quais serão computados para efeitos do limite total de pontuação previsto no número anterior e dos pontos relevantes para progressão na carreira previstos no número 4 da presente cláusula.

8- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) No ano de admissão do trabalhador, no caso de a duração do contrato de trabalho não atingir nesse ano pelo menos 6 meses;

b) No caso das ausências ao trabalho, que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho, que totalizem, isolada ou conjuntamente, mais do que 60 dias.

9- Nos casos previstos no número 4 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam, em relação à progressão na totalidade da sua carreira profissional, das seguintes garantias de aplicação automática:

a) Os profissionais de farmácia com a categoria de TAF que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria de TAF GIII no prazo de quatro anos civis completos de permanência efetiva naquela categoria, findo aquele prazo, progridem imediatamente para a categoria de TAF GIII, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período;

b) Os profissionais de farmácia com as demais categorias profissionais previstas no anexo I que não obtenham o nú-

mero de pontos necessário para progredir para a categoria profissional subsequente, progridem para essa categoria profissional no dia imediatamente seguinte aquele em que atinjam sete anos civis completos de permanência efetiva na categoria detida, independentemente do número de pontos que tinham obtido nesse período.

10-O trabalhador ou a farmácia podem, unilateralmente, após o decurso de um ano civil de vigência do acordo a que se refere o número 4 da presente cláusula, cessar tal acordo mediante comunicação escrita à outra parte, entre o dia 1 de janeiro e do dia 28, ou se for o caso, 29, de fevereiro do ano civil subsequente ao primeiro ano civil em que o acordo tenha vigorado.

11-No caso previsto no número anterior, o regime de progressão por pontos previsto nos números 4 a 9 da presente cláusula, bem com o regime premial e de progressão por pontos regulado na cláusula 26.^a e o regime previsto na cláusula 55.^a, deixar-se-ão de aplicar com efeitos a 1 de janeiro do ano civil em que ocorra a cessação do acordo, sendo a antiguidade do trabalhador, para efeitos de progressão nos termos dos números 1 e 2 da presente cláusula, computada, ou retomada, também a partir daquela data.

Cláusula 10.^a

Antiguidade e permanência efetiva na categoria

1- A entidade empregadora, para efeitos do disposto na cláusula anterior, deve proceder a um registo que permita apurar a antiguidade e o tempo de permanência efetiva do trabalhador na categoria profissional

2- O registo referido no número anterior cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja a categoria de TAF GI ou de TF GI.

Cláusula 11.^a

Atividades

1- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo e supervisão do farmacêutico, em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável à profissão e ao setor e as regras de segurança e saúde no trabalho.

2- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob supervisão do farmacêutico, utilizando técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção, em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável à profissão e ao setor e as regras de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 12.^a

Distintivo

Os trabalhadores usarão na bata e sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo, a fornecer pelo sindicato quando o trabalhador seja associado deste, de onde conste a respetiva profissão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido.

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

3- A transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas diárias e de 40 horas semanais, sem prejuízo do disposto no presente CCT e da lei.

2- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

3- A alteração do horário de trabalho será efetuada nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2- A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3- Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efetuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de duas horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 16.^a

Horários em regime de banco de horas

1- O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado

até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas, por ano.

2- A entidade empregadora tem de comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

3- A prestação de trabalho em regime de banco de horas, nos termos previstos nos números anteriores, só pode ocorrer se estiver em causa a ultimização de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista do trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número 1, efetuar-se-á pela concessão de equivalente redução do tempo de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição a que no dia ou dias da redução do tempo de trabalho haja lugar.

5- O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efetivar-se até ao final do mês seguinte aquele em que ocorreu o trabalho prestado em acréscimo ou, por acordo com o trabalhador, até ao final do ano civil a que respeite.

6- Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número anterior, pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

Cláusula 18.^a

Intervalos de descanso

1- O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

3- No caso de ser praticado horário em regime de adaptabilidade, ou em banco de horas, por acordo com o trabalhador, o limite a que se refere o número 1 pode ser alargado até 6 horas consecutivas.

Cláusula 19.^a

Tolerância no registo do ponto

1- Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido, desde que não se verifique qualquer prejuízo para o atendimento adequado e pontual dos utentes.

2- Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ultimização de receituário urgente.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 20.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso obrigatório pode não ser o domingo, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3- Nos casos previstos no número anterior, será garantido ao trabalhador gozo de dois domingos como dia de descanso obrigatório, por cada mês de calendário.

4- Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

5- O gozo do dia de descanso semanal complementar, pode ser fraccionado em dois meios dias de descanso.

6- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado, por determinação da entidade empregadora, numa das duas modalidades a seguir indicadas:

a) No dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) No meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o outro meio período de descanso complementar gozado noutra dia da semana.

7- O trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório descansará num dos três dias seguintes.

8- O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

Cláusula 21.^a

Descanso após serviço permanente

O trabalhador que em dia útil preste serviço no período entre as 0 e as 8 horas para assegurar o serviço permanente da farmácia descansará todo o período normal desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o como tal previsto na lei.

2- O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 23.^a

Remuneração mínima e remuneração base mensais

1- Para efeitos do presente CCT entende-se por:

a) Remuneração mínima - a constante, para cada categoria profissional, do anexo I;

b) Remuneração base - a do número anterior, se outra superior não estiver estabelecida;

c) O valor da remuneração/hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo: R= remuneração base;

N= número de horas semanais.

2- A entidade empregadora é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual constem de forma clara e inequívoca: a identificação da entidade empregadora, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

3- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

Cláusula 24.^a

Tabelas salariais

1- As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, são as constantes das tabelas A constantes do anexo I, salvo nos casos previstos no número seguinte.

2- As remunerações mensais dos TF ou dos TAF que acordem com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos nos termos previstos nos números 4 e 5 da cláusula 9.^a e na cláusula 26.^a, são as constantes das respetivas tabelas B que integram o anexo I.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

1- Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I - A, abrangidos pelo presente CCT têm direito a diuturnidades nos termos previstos no anexo II e segundo as regras de vencimento estabelecidas na portaria ali referida, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas a um trabalhador se, entretanto, a respetiva retribuição base, estabelecida voluntariamente pela entidade empregadora, ou por acordo com o trabalhador da farmácia, for superior ao valor da retribuição base mínima da respetiva categoria acrescida da(s) diuturnidade(s) vencida(s).

Cláusula 26.^a

Regime premial e de progressão por pontos

1- O TF ou o TAF e a farmácia, podem acordar por escrito a aplicação, cumulativa e incindível, do regime premial e de

progressão na carreira profissional por pontos, previsto nos números seguintes.

2- A retribuição mensal do trabalhador terá o valor previsto na tabela B do anexo I para a respetiva categoria profissional.

3- O trabalhador, em função dos objetivos anuais que atingir, os quais serão fixados para cada ano civil, até ao dia 28 de fevereiro do ano a que respeitarem, salvo se outra periodicidade for acordada entre as partes, terá direito a um prémio anual, por desempenho e/ou mérito, com os valores indicados na tabela salarial B constante do anexo I correspondente à categoria detida pelo trabalhador, bem como, para efeitos de progressão na carreira nos termos previstos no número 4 da cláusula 9.^a, à atribuição da pontuação correspondente ao resultado dos objetivos anuais atingido, nos termos previstos na tabela salarial B que lhe seja aplicável.

4- Os objetivos fixados devem ser claros, contextualizados com a realidade da farmácia e passíveis de ser monitorizados por ambas as partes ao longo do ano.

5- O prémio a que se refere o número 3, será pago ao trabalhador até ao final do primeiro trimestre do ano civil seguinte a que disser respeito, salvo acordo escrito que estabeleça outro tempo de cumprimento, que não poderá ultrapassar o final desse ano civil.

6- A atribuição de pontos decorrente da aplicação do disposto no número 3, produzirá efeitos ao dia 1 de janeiro de cada ano.

7- Nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime, todos os valores constantes na coluna «prémio anual» das tabelas B do anexo I são reduzidos para metade.

Cláusula 27.^a

Trabalho especial

1- Sempre que o técnico auxiliar de farmácia, ou o técnico de farmácia, exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade empregadora, especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10 % sobre o vencimento real.

2- A delegação referida no número anterior não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima de seis meses, renovável por iguais períodos.

3- Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até 30 dias do termo do último período de seis meses.

4- A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento referido no número 1.

5- Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6- Dentro de seis meses após a avocação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer

outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2- Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez, quer interpoladamente.

3- Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respetiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efetue até ao início das férias.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O pagamento do trabalho suplementar é calculado nos termos do esquema seguinte:

a) Em dias normais de trabalho:

- i) 1.^a hora - valor/hora acrescido de 25 %;
 - ii) 2.^a hora e seguintes - valor/hora acrescido de 50 %;
 - iii) Entre as 0 e as 9 horas - valor/hora acrescido de 37,5 %.
- b) Em dia de descanso semanal complementar:
- i) Até às 19 horas - valor/hora acrescido de 75 %;
 - ii) Das 19 às 20 horas - valor/hora acrescido de 100 %;
 - iii) Das 20 às 24 horas - valor/hora acrescido de 150 %.

- c) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado:
- i) Das 0 às 9 horas - valor/hora, acrescido de 125%;
 - ii) Das 9 às 19 horas - valor/hora, acrescido de 75 %;
 - iii) Das 19 às 20 horas - valor/hora, acrescido de 100 %;
 - iv) Das 20 às 24 horas - valor/hora, acrescido de 150 %.

d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado:

Das 0 às 9 horas - valor/hora, acrescido de 37,5 %.

2- O trabalho extraordinário deve ser repartido equitativamente por todo os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade patronal reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho noturno, sem prejuízos dos condicionalismos relativos ao trabalho de menores.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efectivo.

Cláusula 32.^a

Serviço permanente

1- Considera-se turno de serviço permanente o como tal previsto na lei.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias, pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

3- O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

4- Em caso de denúncia do acordo cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no número um, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no número 1, da cláusula 30.^a

Cláusula 33.^a

Serviço de disponibilidade

1- Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2- Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3- O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

4- A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

5- O trabalhador obriga-se a prestar, no mínimo, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6- A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador expresso de forma escrita.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados e férias

Cláusula 34.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

3- São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

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

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no

número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

5- No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

Cláusula 35.^a

Direito a férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

Cláusula 36.^a

Marcação, alteração, adiamento ou interrupção da época de férias

1- A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

2- Se, depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por exigências imperiosas de funcionamento da farmácia, alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 37.^a

Férias interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

O regime de faltas justificadas é o constante da lei.

Cláusula 39.^a

Comunicação do motivo de falta

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 40.^a

Faltas por motivo de doença ou acidente

As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

Cláusula 41.^a

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1- As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 38.^a

2- Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por deci-

são judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a cento e cinquenta dias de prisão.

4- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora poderá admitir um trabalhador substituto que só auferirá dos direitos consignados no respetivo contrato escrito de substituição.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- A matéria da cessação do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 43.^a

Regimes especiais

1- Sem prejuízo de outras situações específicas previstas na lei, o trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica é regulado pelos regimes especiais de natureza imperativa previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Em matéria de proteção na parentalidade aplicam-se os regimes legais constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável

CAPÍTULO VIII

Actividade e direitos sindicais

Cláusula 44.^a

Fiscalização sindical

É facultado aos delegados sindicais a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

Cláusula 45.^a

Exercício do direito sindical

1- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- A entidade empregadora é obrigada a facilitar, nos termos da lei, a divulgação dos documentos emanados do sindicato, permitindo a afixação em quadro próprio, no labora-

tório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

Cláusula 46.^a

Dispensas e faltas para atividade sindical

Os membros das estruturas representativas dos trabalhadores beneficiam do regime de proteção especial previsto na lei, nomeadamente em matéria de dispensas e faltas para atividade sindical.

Cláusula 47.^a

Quotização sindical

1- A entidade empregadora descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2- Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado, mapas de quotização que, devidamente preenchidos pela entidade empregadora, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respetivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3- Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao sindicato até ao dia 15 de janeiro, abril, julho e outubro.

4- O montante das quotas poderá ser remetido em número, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5- Os sindicatos enviarão à entidade empregadora duplicado do mapa, que devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 48.^a

Constituição

1- Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada uma das duas partes, presidida por um terceiro, escolhido pelos representantes das partes.

2- A comissão considera-se constituída logo que empossados os respetivos membros.

3- O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4- Juntamente com o representante efetivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 49.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;

b) Exercer as atribuições que expressamente lhe são come-

tidas pelo presente CCT.

Cláusula 50.^a

Modo de funcionamento

1- A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2- A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte, através de meio idóneo.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

Informações relativas ao CCT

1- As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as informações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.

2- Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e os sindicatos outorgantes.

Cláusula 52.^a

Novas admissões

1- A partir da data de entrada em vigor do presente CCT apenas podem ser admitidos para desempenhar as atividades previstas na cláusula 11.^a os candidatos que detenham os requisitos previstos na cláusula 4.^a, aplicando-se-lhes o regime de progressão profissional previsto na cláusula 9.^a

2- O trabalhador que tenha sido admitido como TAF que, posteriormente, venha a obter a cédula profissional de «técnico de farmácia», e não esteja abrangido pelo disposto na cláusula 53.^a, poderá ser integrado nesta carreira profissional mediante acordo escrito com a entidade empregadora, do qual conste expressamente a reclassificação profissional acordada.

3- No caso de a entidade empregadora vir a abrir uma vaga para TF, o trabalhador na situação referida no número anterior terá preferência, em igualdade de condições, na afetação aquela vaga em relação a recrutamento externo.

Cláusula 53.^a

Integração dos acuais profissionais de farmácia na carreira de técnico de farmácia

1- Os profissionais de farmácia que à data de entrada em vigor do presente CCT sejam titulares da cédula profissional de «técnico de farmácia», e que tenham sido expressamente contratados pela Farmácia para exercer as funções reservadas à profissão de «técnico de farmácia» são integrados automaticamente, com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, na carreira de técnico de farmácia (TF), na categoria profissional de técnico de farmácia grau III.

2- Para efeitos de posterior progressão na carreira de «téc-

nico de farmácia» prevista no presente CCT, a experiência efetiva na categoria conta-se a partir da data de entrada em vigor do presente CCT.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos ajudantes de farmácia que possuam prática registada no INFARMED, ou o direito a esta, e que venham a obter a cédula profissional de técnico de farmácia, sendo a integração nesta categoria profissional efetuada a partir da data em que comuniquem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.

4- Os profissionais a que se refere o número anterior, enquanto não obtiverem a cédula profissional de técnico de farmácia serão integrados na carreira de TAF, nos termos previstos na cláusula seguinte.

Cláusula 54.^a

Integração dos atuais ajudantes técnicos de farmácia, ajudantes de farmácia e outros profissionais de farmácia na carreira de técnico auxiliar de farmácia

1- Os profissionais de farmácia que não sejam abrangidos pelo disposto na cláusula anterior, que desempenhem funções inerentes à atividade de técnico auxiliar de farmácia e que à data da publicação da qualificação de técnico auxiliar de farmácia no Catálogo Nacional de Qualificações, ou seja em 29 de dezembro de 2018 (cf. *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018) se encontrem numa das situações previstas no artigo 3.º do regulamento aprovado pela Deliberação n.º 396/2017, do conselho diretivo do INFARMED, são integrados na carreira de TAF, na categoria de TAF.

2- Para efeitos de posterior progressão na carreira de «técnico auxiliar de farmácia» prevista no presente CCT, a antiguidade na categoria conta-se a partir da data de entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 55.^a

Migração de regimes de progressão na carreira e de retribuição

1- O TF e os TAF a quem seja aplicável o regime de progressão previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.^a e o disposto no número 1 da cláusula 24.^a, em matéria remuneratória, mediante acordo escrito com a farmácia, podem passar a ser abrangidos, exclusiva e concomitantemente pelo regime de progressão na carreira profissional, previsto no número 4 da cláusula 9.^a bem como pelo regime premial previsto na cláusula 26.^a e na tabela B do anexo I aplicável ao trabalhador.

2- Nos casos previstos no número anterior, em compensação da migração retributiva para o correspondente valor de remuneração mensal previsto na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo TF ou TAF, este passará a beneficiar de um dia adicional de férias, a gozar em cada ano

civil seguinte ao ano de entrada em vigor do acordo referido no número 1.

3- O acréscimo de férias a que o trabalhador tenha direito por força do disposto no número anterior não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

4- Nos casos previstos no número 1 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam das garantias previstas no número 9 da cláusula 9.^a do presente CCT.

Cláusula 56.^a

Salvaguarda da remuneração

1- As integrações nas respetivas carreiras dos atuais profissionais de farmácia nos termos das cláusulas 53.^a e 54.^a, e a migração de regimes de progressão e de retribuição, efetivadas ao abrigo das cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2, 26.^a e 55.^a, todas do presente CCT, não poderão, em caso algum, resultar numa diminuição do valor global da remuneração mensal auferida por aqueles profissionais, à data de entrada em vigor do presente CCT.

2- Para os efeitos estabelecidos no número anterior, quando parte da remuneração mensal auferida pelos profissionais de farmácia seja variável, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses, ou ao tempo de execução do contrato que tenha durado menos tempo.

Cláusula 57.^a

Caráter globalmente mais favorável

1- O presente CCT estabelece globalmente um regime mais favorável para os trabalhadores.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes dos anexos I e II, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas, já auferidas pelos trabalhadores à data de entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Tabelas salariais

A - Profissionais de farmácia

1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

Tabela A

(Cláusula 24.^a, número 1)

Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - grau I	800,43 €
Técnico/a de farmácia - grau II	775,38 €
Técnico/a de farmácia - grau III	758,00 €

Tabela B
(Cláusulas 9.ª, número 4, 24.ª, número 2 e 26.ª)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - grau I	800,43 €	> 110 %	444,93€	14
		=> 100 % e <= 110 %	296,63€	14
		> 90 % e <= 99 %	197,75€	12
		> 70 % e <= 89 %	98,87€	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a de farmácia - grau II	775,38 €	> 110 %	431,01 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e <= 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,78 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a de farmácia - grau III	758,00 €	> 110 %	419,30 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e <= 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,18 €	11
		<= 70 %	-----	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.ª do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A
(Cláusula 24.ª, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau I	785,50 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau II	760,92 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau III	740,23 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	650,00 €

Tabela B
(Cláusulas 9.ª, número 4, 24.ª, número 2 e 26.ª)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau I	785,50 €	> 110 %	436,64 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e <= 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e <= 89 %	97,03 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau II	760,92 €	> 110 %	422,97 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,99 €	11
		<= 70 %	-----	5

Técnico/a auxiliar de farmácia - grau III	740,23 €	> 110 %	411,48 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,43 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	650,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e <= 89 %	77,99 €	11
		<= 70 %	-----	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.ª do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

ANEXO II

Tabela A
(Cláusula 24.ª, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	854,61 €
II	Guarda-livros	758,27 €
III	Caixeiro/a de 1.ª Escriturário/a de 1.ª Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	635 €
IV	Caixeiro/a de 2.ª Escriturário/a de 2.ª	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3.ª Escriturário/a de 3.ª	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3.º ano Dactilógrafo/a do 3.º ano Estagiário/a do 3.º ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo/a do 2.º ano Estagiário/a do 2.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo/a do 1.º ano Estagiário/a do 1.º ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

Cláusulas de expressão pecuniária

1- Diuturnidades (cláusula 25.ª) - é de 4,57 € o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 1980.

2- Subsídio de refeição (cláusula 31.ª) - 4,66 €.

3- Subsídio de disponibilidade (cláusula 33.ª) - 72,45 €.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2526 entidades empregadoras (2749 farmácias) e o SIFAP declara que à mesma data estima que são abrangidos 3645 trabalhadores.

Lisboa, 4 de dezembro de 2019.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Paulo Jorge Cleto Duarte, na qualidade de presidente da direção.

Nuno Vasco Rodrigues Viegas Vieira Lopes, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção.

Artur Serafim Brioso Marçal Figueiredo, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 20 de dezembro de 2019, a fl. 114 do livro n.º 12, com o n.º 3/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outras

do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2020 (inclusive), as seguintes:

ANEXO I

Tabelas salariais

A - Profissionais de farmácia
1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

Tabela A

(Cláusula 25.ª, número 1)

Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - grau I	800,43 €
Técnico/a de farmácia - grau II	775,38 €
Técnico/a de farmácia - grau III	758,00 €

Cláusula única

(Tabelas salariais - Alteração)

As tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SINPROFARM publicado no *Boletim*

Tabela B

(Cláusulas 9.ª, número 4, 25.ª, número 2 e 26.ª)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - grau I	800,43 €	> 110 %	444,93 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e <= 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e <= 89 %	98,87 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a de farmácia - grau II	775,38 €	> 110 %	431,01 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e <= 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,78 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a de farmácia - grau III	758,00 €	> 110 %	419,30 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e <= 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,18 €	11
		<= 70 %	-----	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.ª do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A

(Cláusula 25.ª, número 1)

Técnico/a auxiliar de farmácia - grau II	760,92 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau III	740,23 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	650,00 €

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau I	785,50 €

Tabela B**(Cláusulas 9.ª, número 4, 25.ª, número 2 e 26.ª)**

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau I	785,50 €	> 110 %	436,64 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e <= 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e <= 89 %	97,03 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau II	760,92 €	> 110 %	422,97 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,99 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - grau III	740,23 €	> 110 %	411,48 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,43 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	650,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e <= 89 %	77,99 €	11
		<= 70 %	-----	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.ª do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos**Tabela A****(Cláusula 25.ª, número 1)**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	854,61€
II	Guarda-livros	758,27€
III	Caixeiro/a de 1.ª Escriturário/a de 1.ª Vendedor/a especializado/a ou Técnico/a de vendas	635 €
IV	Caixeiro/a de 2.ª Escriturário/a de 2.ª	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3.ª Escriturário/a de 3.ª	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3.º ano Dactilografo/a do 3.º ano Estagiário/a do 3.º ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2.º ano Dactilografo/a do 2.º ano Estagiário/a do 2.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1.º ano Dactilografo/a do 1.º ano Estagiário/a do 1.º ano Trabalhador/a de limpeza	(*)

IX	Praticante de caixeiro/a do 3.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2526 entidades empregadoras (2749 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3226 trabalhadores.

Lisboa, 3 de dezembro de 2019.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Paulo Jorge Cleto Duarte, na qualidade de presidente da direcção.

Nuno Vasco Rodrigues Viegas Vieira Lopes, na qualidade de vice-presidente da direcção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Manuel Pires de Lima, na qualidade de presidente da direcção.

Maria José de Oliveira Ramalho Moreira da Silva, na qualidade de tesoureira da direcção.

Depositado em 20 de dezembro de 2019, a fl. 114 do livro n.º 12, com o n.º 4/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração

Alteração ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo coletivo (AC) aplica-se em todo o território nacional à atividade de produção de PTA e obriga, por uma parte, as empresas Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal, L.^{da} e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais filiadas na COFESINT, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 113.^a (Adesão individual ao contrato).

Cláusula 33.^a

Trabalho em regime de horário concentrado

1- Por acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários de turnos concentrados que terão de respeitar as regras gerais referentes ao trabalho em regime de turnos, com as seguintes especificidades:

a) A prestação efetiva de trabalho normal anual não pode ultrapassar as 1880 horas;

b) Para sobreposição efetiva ou formação são reservadas,

em média, quatro jornadas de trabalho por ano (48 horas);

c) Para substituição de trabalhador que não possa comparecer no respetivo turno, é instituído um «regime de reserva». O número de jornadas de trabalho anuais afetas a este regime não pode ser superior a seis (72 horas);

d) A escala para afetar os trabalhadores ao «regime de reserva» deve ser organizada anualmente, de forma rotativa, e não pode ultrapassar 10 dias por mês.

2- Em cada mês só a primeira chamada pode ser incluída no regime de reserva, sendo as restantes, se as houver, bem como as que ultrapassem as seis jornadas de trabalho anuais, pagas como trabalho suplementar. Por cada deslocação às instalações, o trabalhador tem direito a um prémio equivalente à retribuição de uma hora de trabalho normal.

3- O trabalhador em «regime de reserva» obriga-se a permanecer sempre contactável durante os dias que lhe couberem na escala de reserva, de modo a poder iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de 2 horas.

4- A afetação ao «regime de reserva» confere ao trabalhador o direito a um pagamento especial de 100 € mensais.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duas empresas e cento e setenta trabalhadores.

Sines, 5 de dezembro de 2019.

Pela Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da}:

Marco Vantaggiato, na qualidade de gerente e procurador.

Pela Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal, L.^{da}:

Marco Vantaggiato, na qualidade de gerente e procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.
- SERS - Sindicato dos Engenheiros.
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

André Brito Modesto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de dezembro de 2019, a fl. 114 do livro n.º 12, com o n.º 6/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.)

8 de novembro de 2019.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 21 empregadores e 10388 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

a) Grupos A e B - 881,50 euros;

b) Grupo C - 604,80 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
Ano de 2019	
18	2 793,19
17	2 525,65
16	2 349,78
15	2 164,77
14	1 980,61
13	1 797,56
12	1 650,24
11	1 520,12
10	1 359,65
9	1 250,52
8	1 132,86
7	1 048,36
6	996,21
5	881,50
4	765,17
3	665,21
2	604,80
1	604,80

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.ª, números 3 e 4): 19,83 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 70.ª, número 1): 42,06 euros.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.ª, número 1): 138,78 euros.

6- Subsídio de refeição (cláusula 72.ª, número 1): 9,65 euros.

7- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.ª, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

8- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.ª, número 5): 152 293,87 euros.

9- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.ª, número 2): 152 293,87 euros.

10- Subsídio infantil (cláusula 104.ª, número 1): 25,85 euros.

11- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,73 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,61 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,46 euros;

d) Ensino secundário - 61,29 euros;

e) Ensino superior - 70,22 euros.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.ª): 185 992,65 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custos (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,17	33,25	15,34
	Parcial	25,58	7,68	0,00

Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,19	16,1	0,00
	Parcial	16,10	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	122,78	76,74	30,70
	Parcial	61,39	15,34	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 404,12	1 117,27
17	2 169,46	1 010,26
16	2002,94	939,92
15	1 847,27	865,90
14	1 692,71	792,24
13	1 547	719,02
12	1 434,37	660,09
11	1 334,37	608,05
10	1 208,18	600,00
9	1 111,98	600,00
8	1007,38	600,00
7	934,98	600,00
6	893,04	600,00
5	800,19	600,00
4	705,47	600,00
3	625,13	600,00
2	604,8	600,00
1	604,8	600,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 121.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Contínuo/porteiro e motorista	Auxiliar
765,17	665,21	600,00	600,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	128,73
Por cada reformado	89,01

Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,52
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,14
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,31

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 8 de novembro de 2019.

BNP Paribas - Sucursal em Portugal e BNP Paribas Lease Group, SA - Sucursal em Portugal:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe, na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA, Sucursal em Portugal:

Nuno Constantino Cardoso Filipe, na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA, GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, e Novo Banco dos Açores:

Ana Catarina Mendes Horta.

Luís Alfredo Leitão Franco.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

BSource - Outsourcing de Serviços de Informática, ACE:

Luís Alfredo Leitão Franco, na qualidade de mandatário.

Haitong Bank, SA, e Haitong Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA - Sucursal em Portugal, e IBV Source - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ana Catarina Mendes Horta.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Banco Credibom, SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA - Sucursal em Portugal:

Inês Reis, na qualidade de mandatária,

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTD e do Sindicato Independente da Banca - SIB:

Paulo Marcos.

Fernando Fonseca.

Ambos na qualidade de mandatários.

Depositado em 23 de dezembro de 2019, a fl. 115 do livro n.º 12, com o n.º 9/2020, 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 EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE), aplica-se a todo o território nacional e obriga a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, e os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas organizações sindicais outorgantes, no setor de atividade correspondente ao objeto principal da empregadora que consiste na atividade de fabrico, reabilitação, grande reparação e manutenção de equipamento, veículos ferroviários, navios e autocarros, engenharia de reabilitação, reparação e manutenção de veículos de transporte. estudos de instalações oficinais para manutenção.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 616 trabalhadores.

3- O anexo III (Regulamento de carreiras profissionais) deste AE é aplicável aos trabalhadores previstos no respetivo âmbito

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A grelha salarial e tabela indiciária, previstas no anexo I, têm eficácia retroativa a 1 de setembro de 2019, sendo a tabela atualizada em 1 de janeiro de 2020 nos termos do mesmo anexo, vigorando ambas pelo prazo de 12 meses.

3- É atribuída eficácia retroativa com efeitos a 1 de janeiro de 2019 às seguintes cláusulas pecuniárias:

a) Ao suplemento remuneratório atribuído aos trabalhadores, e integrado na tabela indiciária do presente AE;

b) Aos subsídios de turnos; e

c) Ao subsídio pela acumulação da função de motorista.

4- Com o início da vigência do presente acordo de empresa são revogados o acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento ferroviário, SA e o SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2008, alterado pelo *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2009, e o acordo de empresa celebrado entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2008, bem como toda a regulamentação interna que conflitue com o presente acordo de empresa.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia deste acordo não poderá efetuar-se antes de decorridos 10 (dez) meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2- A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 (trinta) dias.

3- As negociações deverão ter início nos 15 (quinze) dias seguintes à receção da resposta à proposta.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada sindicato outorgante e igual número total de representantes da EMEF, devidamente credenciados para o efeito.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e resolver casos omissos.

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- As admissões serão efetuadas de acordo com as condições mínimas legalmente exigidas e nos termos legais:

a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam;

b) Adequação ao perfil do posto de trabalho; e

c) Aptidão para o exercício da função.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de postos de trabalho

O preenchimento de postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da empresa, quer através do recurso à admissão.

Cláusula 8.^a

Exames

Previamente à admissão, os candidatos poderão ser submetidos a provas de seleção.

Cláusula 9.^a

Condições de trabalho

No ato de admissão a empresa entregará, a cada trabalhador, um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.^a

Readmissões

1- Os candidatos a readmissão na empresa deverão satisfazer os requisitos e condições de admissão exigidas para a função a que se candidatam.

2- Aos trabalhadores readmitidos, será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço, todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa, salvo se o candidato tiver sido despedido com justa causa ou se tiver recebido indemnização na rescisão do contrato anterior.

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

A definição das categorias profissionais e os critérios de condições de promoção regem-se pelo regulamento de categorias profissionais constante do anexo III.

Cláusula 13.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

O exercício temporário de funções globalmente não compreendidas no objeto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, salvo o disposto na lei.

Cláusula 14.^a

Período experimental

Salvo o disposto na lei, relativamente a trabalhadores contratados a termo, o período experimental, corresponde a um período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
 - 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 do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias 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;
 - 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 representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; e
 - j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

- 1- A empresa deve, nomeadamente:
- a) Respeitar e tratar o trabalhador 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 trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualifi-

cação;

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo 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 trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores 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) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores; e

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador 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- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele 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 seus trabalhadores; e

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

2- A violação culposa destas garantias confere ao trabalhador o direito a resolver o contrato com justa causa nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Ação disciplinar

Cláusula 18.^a

Poder disciplinar

A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

Cláusula 19.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade; e

d) Despedimento.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5- A aplicação da repreensão simples não carece de processo disciplinar.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 20.^a

Duração do tempo de trabalho

Sem prejuízo do disposto na lei:

a) O período normal de trabalho é de 8 horas diárias, quer seja diurno, noturno ou misto, e de 40 horas semanais; e

b) Para os trabalhadores com as categorias de técnico administrativo, escriturário, desenhador projetista, desenhador, contínuo e telefonista, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e a 35 horas semanais.

Cláusula 21.^a

Escalas de serviço

Sem prejuízo do disposto na lei:

1- O horário constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da atividade exercida pelos trabalhadores.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

Cláusula 22.^a

Horário flexível

1- A empresa aplicará o regime de horário flexível sempre que a natureza das atividades torne tal aplicação viável.

2- Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

Cláusula 23.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e contratuais.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos.

2- Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, sendo a mudança de turno efetuada após os dias de descanso semanal.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

4- Quando o trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo deste, retomar sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5- A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da empresa.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto na lei, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até 30 minutos.

3- Poderão ser organizados turnos ou escalas de serviço

em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.^a

Descanso diário

1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de 12 horas.

2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de descanso, as horas de descanso não gozadas serão retribuídas com o acréscimo de 100% da retribuição hora (RH).

3- O pagamento das horas de descanso não gozadas previstas no número 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

Trabalho noturno

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

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em vinte e cinco por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal, concedido normalmente ao sábado e ao domingo, corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário (de domingo a sábado), com a duração de 24 horas cada um, sendo um deles - o primeiro - denominado descanso complementar e o outro denominado descanso obrigatório os quais deverão, em princípio, ser gozados conjuntamente.

2- Em cada semana o dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado de forma repartida, mas continuada, mas com respeito pelas 12 (doze) horas de repouso associado ao descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário a que o trabalhador está normalmente vinculado.

2- Os trabalhadores poderão ser dispensados da prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

3- A prestação de trabalho suplementar, por trabalhador fica sujeita aos limites previstos na lei.

4- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se

quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 30.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

2- No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado. O descanso compensatório será gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 31.^a

Serviço de prevenção

1- Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou em local em que possa ser contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2- Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono cujo montante é definido no anexo II por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição normal.

3- Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

Cláusula 32.^a

Trabalho de emergência

1- Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2- Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3- Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4- A retribuição do trabalho efetuado nas situações de emergência será igual à retribuição hora (RH), acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado e o disposto no número 2 da cláusula 31.^a («serviço de prevenção»).

5- Terminado o tempo de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho ou se iniciar depois de cumpridas 12 horas de repouso e terminar antes ou dentro do período de trabalho seguinte.

6- As horas de viagem em emergência, incluindo os 30 minutos imediatamente anteriores ao seu início, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 33.^a

Retribuição

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante da tabela que constitui o anexo I.

Cláusula 34.^a

Definições

Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

a) **Retribuição mensal (RM)** - compreende o somatório da retribuição base, diuturnidades, subsídio de turno e retribuição específica por isenção de horário de trabalho, caso sejam devidos; e

b) **Retribuição hora (RH)** - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = (12 \times RM) / (52 \times HS)$$

(HS - número de horas do período normal de trabalho semanal.)

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e, bem assim, para a retribuição do trabalho suplementar.

3- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de seis.

4- O valor de cada diuturnidade será atualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

5- O valor de cada diuturnidade é o constante do Anexo II.

§ O valor da primeira diuturnidade será dividido em cinco quintos e será pago por antecipação com a seguinte calendarização: após o primeiro ano - o primeiro quinto; após o segundo ano - o segundo quinto; após o terceiro ano - o terceiro quinto; após o quarto ano - o quarto quinto; após o quinto ano - completa-se a primeira diuturnidade.

§§ Aos trabalhadores contratados a termo ser-lhes-á pago um montante equivalente de acordo com o critério e a calendarização definidos no parágrafo anterior.

6- Aos trabalhadores transitados da Caminhos de Ferro Portugueses, EP, será considerada como data de admissão na empresa a da CP.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- A fim de fazerem face ao acréscimo de despesas com as refeições, fora do domicílio, têm direito ao subsídio de refeição por inteiro, os trabalhadores que cumpram totalmente o respetivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento, sem prejuízo no disposto nas cláusulas relativas a deslocações.

2- Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro, pelo montante indicado no anexo II, os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso, prestem apenas nos dois meios-períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a 4 (quatro) horas e 30 (trinta) minutos.

3- Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os Trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso.

4- Não implicam a perda ou a redução de subsídio de refeição as situações excecionais indicadas nas alíneas seguintes:

a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da atividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na legislação em vigor; e

c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até doze meses após o parto.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos a horário de trabalho por turnos rotativos que inclua descansos semanais em dias fixos, ou a horário fixo que inclua descansos semanais rotativos, têm direito a um subsídio mensal designado por subsídio de turno I, constante do anexo II, que será atualizado com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

2- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com dois turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias rotativos têm direito a um subsídio mensal designado

por subsídio de turno II, constante do anexo II, que será atualizado com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

3- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com três turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias rotativos têm direito a um subsídio mensal designado por subsídio de turno III, constante do anexo II, que será atualizado com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

4- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador enquanto subsistir o trabalho em regime de turnos.

5- O presente subsídio não inclui a remuneração especial devida por trabalho noturno.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores têm o direito a receber com o vencimento do mês de novembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração base, acrescido das diuturnidades, da retribuição por isenção de horário de trabalho e do subsídio de turno quando a eles haja direito.

Cláusula 39.^a

Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1- Os trabalhadores que tenham carta de condução, e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.

2- Os condutores são responsáveis por cumprir o disposto no Código da Estrada e, conseqüentemente, por qualquer contraordenação e coima que lhes seja imputada em virtude da violação do referido diploma, exceto em caso de estado de necessidade, designadamente marcha de urgência, confirmado pelo respetivo diretor.

3- A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos, consta do anexo II, será atualizada com a mesma periodicidade da tabela indiciária.

Cláusula 40.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará mensalmente a todos os trabalhadores não beneficiários de transporte gratuito na rede ferroviária da CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP um subsídio de transporte cujo montante é definido no anexo II por cada dia de prestação efetiva de trabalho.

2- Para este efeito, entende-se por dia de «prestação efetiva de trabalho» a prestação de trabalho efetivo por um período não inferior a quatro horas e meia do tempo diário de trabalho.

3- Nenhuma falta de prestação efetiva de trabalho, seja qual for a sua natureza, classificação ou imputabilidade, confere direito ao subsídio de transporte definido no número 1, salvo as condições excecionais indicadas no número 4 da cláusula 33.^a («subsídio de refeição»).

CAPÍTULO VII

Disposições relativas a deslocações em serviço

Cláusula 41.^a

Conceitos

As deslocações ao serviço da empresa que tiverem lugar fora da área de um círculo de cinco quilómetros de raio, cujo centro é o local de trabalho do trabalhador, darão lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 42.^a

Ajudas de custo

1- Pelas deslocações que se efetuarem no território do continente e para as regiões autónomas abonar-se-ão as ajudas de custo constantes do anexo II.

2- As ajudas de custo fixadas no número 1 serão abonadas na totalidade relativamente a cada período de 24 horas, ou quando inferior, nos casos em que haja lugar a dormida e diária de alimentação completa, não relevando para o efeito o pequeno-almoço.

Cláusula 43.^a

Despesas de transporte

A empresa custeará as despesas de transporte decorrentes de deslocações ao serviço da empresa.

Cláusula 44.^a

Pequenas deslocações

1- Denominam-se de pequenas deslocações aquelas cuja duração não exceda um período de 24 horas ou o exceda por tempo que não confere direito a abono superior ao de uma ajuda de custo completa.

2- Nas pequenas deslocações serão abonadas as percentagens, relativas a uma ajuda de custo completa, a seguir indicadas:

a) 25 %, quando o trabalhador tenha necessidade de almoçar ou jantar; e

b) 50 %, quando o trabalhador tenha necessidade de pernoitar.

3- Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro sempre que a deslocação abranja, pelo menos, metade do período compreendido entre as doze e as catorze horas e ou entre as dezasseis e as vinte e uma horas.

4- Nas pequenas deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5- O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição, referido na cláusula 36.^a («subsídio de refeição»).

Cláusula 45.^a

Grandes deslocações

1- Consideram-se grandes deslocações as deslocações de

duração superior a vinte e quatro horas que não satisfaçam a condição prevista na parte final do número 1 da cláusula anterior.

2- Nas grandes deslocações o abono das percentagens da ajuda de custo completa, nos dias de partida e regresso, far-se-á de acordo com as condições expressas na cláusula referente a pequenas deslocações.

3- Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro, no dia da partida, sempre que a deslocação, se inicie até às treze horas e ou até às vinte e uma horas e no dia do regresso sempre que termine depois das treze horas e ou depois das vinte e uma horas.

4- Nas grandes deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5- O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição, referido na cláusula 36.^a («subsídio de refeição»).

Cláusula 46.^a

Deslocações ao estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2- Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajeto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3- Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro.

4- No caso de doença com internamento hospitalar o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de cinquenta por cento daquele subsídio.

5- No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação desde que solicitada.

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 47.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período anual de férias é de 25 dias úteis, com direito a subsídio de férias (25 dias), cujo valor integra a retribuição base, as diuturnidades, e, quando a eles haja direito, a retribuição por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno

e a média de outras retribuições que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho pagas pelo menos em 11 dos 12 meses anteriores ao vencimento do subsídio.

3- Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios a terça-feira de carnaval e os feriados municipais.

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho, por quadrimestre, considerando-se faltas justificadas sem retribuição. O desconto relativo às dispensas será efetuado no montante do subsídio de férias e pago proporcionalmente com o subsídio de natal caso o trabalhador não goze parcial ou totalmente das dispensas.

5- O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais do que um período, tendo, no entanto, que gozar seguidamente um mínimo de doze dias úteis, se já tiver direito a eles, devendo a marcação do período de férias ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

6- Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho.

7- Se o período normal de trabalho se iniciar e terminar em dias consecutivos, a identificação dos dias para efeitos de férias, faltas e outras ausências será feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador em que se verifique a maior proporção da duração do período normal de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Regime de cessação de contrato de trabalho

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes é aplicável.

Cláusula 49.^a

Casos Especiais de cessação do contrato de trabalho

Durante o período experimental e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 50.^a

Exercício da atividade sindical

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

1- A empresa descontará nas retribuições dos trabalhadores a quotização sindical, desde que expressamente solicitada por estes, enviando às respetivas organizações sindicais, até ao dia vinte de cada mês, os montantes referentes ao mês anterior.

2- O sistema de desconto na retribuição referido no número 1, observará estritamente as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2- O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e nas instruções determinadas com esse fim pela empresa.

Cláusula 53.^a

Fatos de trabalho e equipamentos de proteção individual

A empresa obriga-se a fornecer fatos de trabalho e equipamentos de proteção individual com qualidade uniforme e adequados de acordo com a área de atividade dos trabalhadores e estes obrigam-se a usá-los de acordo com os procedimentos em vigor.

CAPÍTULO XII

Transferências

Cláusula 54.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador decorrentes dos acréscimos de custos de deslocação e mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Aceite

Cláusula 55.^a

Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante beneficiará do respetivo estatuto legal.

Cláusula 56.^a

Seguro de acidentes pessoais

A empresa assegura a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais.

Cláusula 57.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas terão direito a um seguro de saúde.

Cláusula 58.^a

Complemento de subsídio de doença

1- A empresa assegura a cada trabalhador o pagamento de um subsídio complementar ao subsídio de doença atribuído pela Segurança Social equivalente à diferença entre o salário líquido que auferiria se estivesse ao serviço e o subsídio de doença atribuído, salvo se a empresa verificar a inexistência de doença, ou o trabalhador, por qualquer meio, obstruir essa verificação.

2- A verificação a que se reporta o número anterior só pode ser efetuada por pessoal médico e sem encargos para o trabalhador.

Cláusula 59.^a

Acidentes de trabalho

1- Aos trabalhadores afetados por incapacidade total temporária emergente de acidente de trabalho, a empresa assegura o pagamento integral do vencimento líquido como se estivesse ao serviço, transferindo, no entanto, essa responsabilidade para uma seguradora mediante apólice adequada.

2- O disposto no número anterior é inaplicável aos trabalhadores cujo sinistro venha a ser objeto de exclusão da apólice de seguros por decisão judicial fundada em negligência, culpa ou dolo do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Concessões de viagem

A empresa continuará a assegurar a todos os trabalhadores os direitos relativos ao transporte ferroviário nos termos estipulados pela CP.

Cláusula 61.ª

Direitos adquiridos

A empresa continuará a assegurar a todos os trabalhado-

res oriundos da CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP, todos os direitos emergentes do respetivo contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Grelha salarial a partir de 1 de setembro de 2019

Categorias Profissionais	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais							
	170	180	190	200	210	220	230	
Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230	
Desenhador Projectista	170	180	190	200				
Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230	
Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230	
Desenhador	135	141	147	152		155		160 163 167
Escriturário	135	141	147	152		155		160 163 167
Motorista	127	135	141	147				
Operário / Mecânico / Electricista	127	135	141	147	152		155	160 163 167
Telefonista	105	110	115	120				
Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115				
Contínuo	100	105	110	115				

Legenda:

— Mudança de Nível Profissional

- - - Mudança de Índice de Retribuição

|| Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

Tabelas indiciárias

Tabela em vigor a partir de 1 de setembro de 2019

Tabela em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020

IND	Valor
100	631,67 €
105	660,28 €
110	688,67 €
115	717,00 €
120	746,52 €
127	786,11 €
135	832,24 €
141	866,65 €
147	900,96 €
152	929,93 €
155 a)	946,73 €
160	976,05 €
163	993,63 €
167	1 015,86 €
170	1 026,42 €
180	1 084,36 €
190	1 140,98 €
200	1 182,33 €
210	1 239,97 €
220	1 297,07 €
230	1 354,72 €

IND	Valor
100	641,67 €
105	670,28 €
110	698,67 €
115	727,00 €
120	756,52 €
127	796,11 €
135	842,24 €
141	876,65 €
147	910,96 €
152	939,93 €
155 a)	956,73 €
160	986,05 €
163	1 003,63 €
167	1 025,86 €
170	1 036,42 €
180	1 094,36 €
190	1 150,98 €
200	1 192,33 €
210	1 249,97 €
220	1 307,07 €
230	1 364,72 €

a) Acesso sujeito às condições do capítulo I-III-5, do regulamento de categorias profissionais.

ANEXO II

Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno	60,00 €
Subsídio de turno	66,00 €
Subsídio de turno	99,00 €
Ajudas de custo diárias:	
As ajudas de custo a aplicar, serão as vigentes para a Função Pública.	
Subsídio	9,27 €
Valor da 1.ª diuturnidade	26,61 €
Valor das restantes diuturnidades	23,92 €
Abono de prevenção	5,35 €
Acumulação de funções de motorista	6,00 €
Subsídio de transporte	2,26 €

ANEXO III

Regulamento de categorias profissionais

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I - Âmbito de aplicação

1- O presente regulamento aplica-se a todas as categorias profissionais existentes na empresa, com exceção dos licenciados e bacharéis.

II - Definição de conceitos

1- Carreira profissional

O conjunto de classes hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente regulamento.

2- Classe profissional

Agrupamento de categorias profissionais.

3- Categoria profissional

Conjunto de funções essenciais referentes a áreas de actividade diferenciáveis, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.

4- Nível profissional

Grau de autonomia, de competência profissional e de responsabilidade técnica com que um trabalhador de determinada classe profissional desempenha as funções próprias da sua categoria.

5- Índice de retribuição

Diferentes valores monetários de retribuição correspondentes a um determinado nível profissional.

6- Promoção de nível profissional

Mudança de nível profissional comprovada por exame, que é caracterizada pelo acesso a um nível de competência profissional e de responsabilidade técnica mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

7- Promoção de categoria

Mudança de nível profissional, aprovada por concurso, caracterizada pelo acesso a uma categoria profissional de nível de competência profissional mais elevado e de respon-

sabilidades mais alargadas dentro da mesma carreira profissional.

8- Mudança de carreira

Passagem de um nível profissional a outro, não pertencente à mesma carreira profissional.

9- Mudança de categoria

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, mas de igual índice de retribuição.

10- Mudança de índice de retribuição

É o acesso a um nível de competência técnico-profissional mais elevado dentro da mesma categoria ou nível profissional.

III - Normas genéricas para mudanças e acessos a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição

A mudança ou acesso a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

1- A mudança de classe ou de categoria profissional processa-se sempre por concurso, que será anunciado com 30 dias de antecedência, e implica:

- Existência de vagas a concurso;
- Candidatura ao concurso, feita pelo trabalhador que, no caso de ser para uma categoria de chefia ou altamente qualificada, deverá ter, como habilitações literárias mínimas, o 12.º ano ou equivalente;

- Cumprimento das condições específicas de candidatura definidas para cada concurso;

- Aprovação no concurso.

2- A mudança de nível profissional processa-se de acordo com as seguintes condições cumulativas:

- Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;
- Candidatura feita pelo trabalhador;
- Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;
- Aprovação em exame.

2.1- Excepcionalmente, por um período nunca superior a 3 anos, poderão mudar de nível profissional sem exame, os trabalhadores que, na altura de entrada em vigor do Regulamento de categorias profissionais, se encontrem, cumulativamente, nas seguintes condições:

- Possuam habilitações literárias inferiores ao 9.º ano de escolaridade ou equivalente;
- Tenham 6 ou mais anos de antiguidade no índice de retribuição 152;

- Se tenham inscrito no processo de reconhecimento, validação e certificação de competências e de obtenção do certificado de aptidão profissional a decorrer, durante o ano 2007 na empresa, e que, no período de tempo acima referido, consigam obter equivalência ao 9.º ano de escolaridade.

3- A mudança de índice de retribuição processa-se de acordo com as seguintes condições:

- Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;
- Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais.

4- O tempo de permanência mínimo em cada Índice de Retribuição é de 3 anos.

5- Por não fazer parte da estrutura de progressão de qualquer nível profissional, o índice de retribuição 155 é considerado como um índice sujeito a regras especiais, cujo acesso é subordinado exclusiva e cumulativamente às seguintes condições:

– Cumprimento de um tempo mínimo de permanência de 3 anos no índice de retribuição 152;

– Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;

– Declaração do trabalhador, informando a empresa de que não pretende realizar ou vir a realizar exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160.

5.1- O acesso ao índice de retribuição 155 também pode acontecer nos casos em que o trabalhador, tendo efectuado exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, tenha obtido a nota final de 10, de 11 ou de 12 valores.

5.2- Os trabalhadores que tiveram acesso ao índice 155 por terem obtido em exame a nota final de 10, 11 ou 12 valores, podem recandidatar-se ao exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, respeitando as condições definidas no ponto VI-7, do capítulo I.

IV - Norma genérica para o provimento de vagas

O provimento por mudança de categoria ou de classe profissional, de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante concurso, salvo:

1- Nos casos de recrutamento externo.

2- Nos casos de recrutamento interno para categorias de começo de carreira.

V - Normas para a realização e classificação dos exames profissionais

Nos casos em que, para a mudança de nível profissional ou de índice de retribuição, se definiu como condição a aprovação em exame, as regras para a sua realização e classificação serão rigorosamente iguais para todos os trabalhadores da empresa e terão em consideração os seguintes aspectos:

1- Categoria e nível profissional do trabalhador.

2- O exame constará de duas provas:

– Uma prova escrita, de âmbito nacional, que aferirá os conhecimentos gerais e os conhecimentos técnico - profissionais essencialmente relacionados com a categoria profissional do trabalhador.

Consideram-se conhecimentos gerais, os seguintes:

– A organização da EMEF.

– O sistema de garantia da qualidade.

– A segurança, higiene e saúde no trabalho.

– A organização do trabalho de manutenção.

– Noções sobre o material circulante (motor e rebocado).

– Uma prova oral/prática de âmbito local que aferirá os conhecimentos específicos e a experiência profissional anteriormente adquirida pelo trabalhador.

3- Será nomeado um júri que acompanhará todo o processo de realização dos exames profissionais, composto por um presidente designado pelo conselho de administração e dois vogais designados pelo presidente do júri, um de âmbito nacional e outro de âmbito local.

4- Cada prova de exame profissional terá a duração má-

xima de 2 horas e será precedida de um curso de formação profissional específico.

5- Na sequência dos resultados obtidos, serão atribuídas classificações que serão aferidas, numa escala de 0 a 20 valores. Estas classificações poderão ser ponderadas com base em critérios objectivos, nomeadamente de assiduidade/pontualidade e ou de avaliação do cumprimento dos padrões de qualidade definidos. Serão aprovados aqueles trabalhadores que obtiverem uma nota igual ou superior ao mínimo exigido para cada nível profissional.

6- Dentro de cada categoria profissional, a promoção de nível profissional ou as mudanças de índice de retribuição referidas nos dois pontos seguintes, exige a obtenção da nota mínima de 13 (treze) valores.

7- Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 135 e 147, das carreiras da produção, apoio à produção e Administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso aos índices 147 e 160, respectivamente, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

8- Os trabalhadores que se encontrem no índice de retribuição 152, das carreiras da produção, apoio à produção e administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 160, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice.

9- Para efeitos de progressão na carreira, o índice de retribuição 152 é considerado como o índice mais elevado do nível profissional de escriturário, de operário e de desenhador.

10- Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 170, 180 e 190, da carreira administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 210, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

11- Os trabalhadores oriundos da categoria profissional de técnico da produção que se encontrem no índice de retribuição 210 da carreira da produção, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 230, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

VI - Disposições finais

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- As disposições do presente regulamento não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3- A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de consulta aos sindicatos.

4- O trabalhador, face ao exposto no capítulo I, III, pontos 1, 2 e 3, dispõe de 10 dias úteis para, querendo, reclamar do exame profissional e ou parecer da hierarquia, devendo, a empresa, proceder à apreciação das reclamações num prazo de 20 dias úteis.

5- Os exames profissionais para a mudança de nível profissional realizam-se nos meses de maio e novembro de cada ano, respeitando as regras definidas no capítulo I, III.

6- Sempre que os trabalhadores obtiverem parecer nega-

tivo da hierarquia com base na aferição de conhecimentos profissionais, serão sujeitos a nova aferição, após o cumprimento de mais 1 ano de tempo de permanência no índice de retribuição em que se encontrarem.

7- Os trabalhadores que se encontram no índice de retribuição mais elevado do seu nível profissional, para quem a mudança de índice depende sempre de aprovação em exame, caso não obtenham a classificação mínima necessária, só poderão voltar a candidatar-se a exame profissional, depois de passado o prazo de um ano sobre o último exame e ter obtido, no fim desse período de tempo, informação positiva com base em aferição de conhecimentos profissionais.

CAPÍTULO II

Categories não integradas em carreiras

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos técnicos de segurança e higiene no trabalho:

Técnico de segurança e higiene no trabalho.

(Níveis: técnico de segurança e higiene no trabalho II e

I).

Motorista.

Telefonista.

Contínuo.

Auxiliar de serviços gerais.

2- Definição de funções

2.1- Técnico de segurança e higiene no trabalho

É o trabalhador certificado que, no âmbito de aplicação de disposições legais, gerais, convencionais e regulamentares relativas à higiene, segurança, condições de trabalho e protecção da saúde nos locais de trabalho:

- Verifica periodicamente e sempre que necessário, o estado das instalações e dos equipamentos e informa superiormente, através de relatórios adequados, sobre as suas condições de utilização, perigosidade potencial e outros aspectos relevantes, propondo as medidas correctivas adequadas;

- Incentiva, individualmente ou colaborando em acções globais, a adoptar, pelos trabalhadores, de uma atitude de prevenção do acidente de trabalho e da doença profissional, propondo os comportamentos profissionais mais adequados;

- Suscita, na sua área de competência, as intervenções da hierarquia;

- Aprecia as sugestões ou reclamações dos trabalhadores, promove a sua resolução sempre que possível ou informa-as e apresenta-as superiormente;

- Colabora, quando necessário, na prestação de primeiros socorros e, em geral, na resolução de situações de emergência ou de acidente, acompanhando, sempre que necessário, o trabalhador sinistrado;

- Analisa as circunstâncias determinantes ou condicionantes de todos os acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos na sua área de competência, apresentando superiormente o respectivo relatório com sugestões adequadas à prevenção de idênticos casos e à respectiva caracterização;

- Secretaria e presta assessoria e apoio às estruturas de higiene segurança e condições de trabalho instituídas na empresa, promovendo regionalmente os contactos com orga-

nismos e instituições vocacionadas para a área de higiene segurança e saúde ocupacional;

- Presta informações e colabora com as hierarquias da área da sua competência na execução de anteprojectos de novas instalações ou remodelação das existentes, tendo em vista o cumprimento da regulamentação vigente;

- Colabora na área da sua competência no processo tendente à afectação de equipamentos de segurança e garante a sua correcta utilização e manutenção;

- Colabora na realização de acções de inspecção e auditoria;

- Apoia e presta assessoria às estruturas de higiene segurança e condições de trabalho instituídas na empresa e desenvolve acções de informação e formação no âmbito da prevenção de riscos ocupacionais a todo o pessoal da empresa;

- Pode promover contactos com organismos e instituições vocacionadas para a higiene, segurança e saúde ocupacional;

- Colabora e/ou participa na elaboração e divulgação da regulamentação relativa à prevenção de riscos e condições de trabalho;

- Colabora e participa na formação de pessoal no âmbito da segurança e higiene no trabalho;

- Pode apoiar, colaborar e/ou participar no desenvolvimento de acções da área do ambiente.

2.2- Motorista

É o trabalhador devidamente habilitado que:

- Conduz automóveis ligeiros ou pesados de passageiros e ou de mercadorias (mas não de serviço público), procurando garantir a normalidade e segurança da marcha;

- Colabora na carga e descarga de mercadorias ou bagagens e orienta a sua arrumação no veículo;

- Efectua verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;

- Zela e providencia pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.3- Telefonista

É o trabalhador que, prestando serviço em central telefónica da empresa:

- Transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações para o exterior;

- Estabelece, quando necessário, ligações entre telefones internos;

- Procede aos registos e escriturações inerentes à sua actividade;

- Pode prestar informações pedidas telefonicamente por terceiros ou encaminhá-las para os serviços competentes;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.4- Contínuo

É o trabalhador que:

- Informa, encaminha e anuncia visitantes;

- Recebe, estampilha e entrega correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem;

- Colabora nos trabalhos de reprodução e arquivamento de documentos;
- Opera com máquinas de reprodução de documentos, desde que habilitado;
- Executa o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas;
- Executa a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras

limpezas, bem como, excepcionalmente, mudanças de móveis na sua área de actividade;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.5- Auxiliar de serviços gerais

É o trabalhador que na área de actividade em que se encontra inserido, executa as tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

3- Estrutura e acessos

Tec SHT I	230
Tec SHT I	220
Tec SHT I	210
Tec SHT II	200
Tec SHT II	190
Tec SHT II	180
Tec SHT II	170

Motorista	147
Motorista	141
Motorista	135
Motorista	127

Contínuo	115	Aux Serv Gerais	115
Contínuo	110	Aux Serv Gerais	110
Contínuo	105	Aux Serv Gerais	105
Contínuo	100	Aux Serv Gerais	100

Telefonista	120
Telefonista	115
Telefonista	110
Telefonista	105

O júri do exame profissional para acesso ao índice 210 dos técnicos de segurança e higiene no trabalho, integrará obrigatoriamente, pelo menos, um técnico superior de segurança e higiene no trabalho.

CAPÍTULO III

Carreira da produção

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos operários:

Operário (níveis: operário; operário especializado).

Mecânico (níveis: mecânico; mecânico especializado).

Electricista (níveis: electricista; electricista especializado).

Classe dos técnicos oficiais:

Técnico oficial (níveis: técnico oficial II e técnico oficial I).

2- Definição de funções

2.1- Operário/mecânico/electricista

1- É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua profissão que, com base em desenhos, peças-modelo, esquemas ou outras especificações:

- Regula, afina, opera, manobra ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;
- Transforma ou prepara matérias primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos;

- Proceda ou colabora na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação;
- Levanta, distribui e repõe em armazém, materiais e ferramentas;

- Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas actividades;

- Pode colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à empresa;

- Pode efectuar compras de materiais ou ferramentas indispensáveis;

- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

- Pode colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes;

- O operário, mecânico ou electricista especializado que se encontra no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

2.2- Especializações de operário

2- Aos trabalhadores com a categoria de operário pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do ponto 2, uma das seguintes especializações profissionais:

a) Carpinteiro de moldes

É o trabalhador que, em especial, fabrica, monta e repara moldes, modelos de madeira ou produtos afins, podendo, se não existir trabalho da sua especialidade, executar tarefas atribuídas ao carpinteiro de oficinas.

b) Carpinteiro de oficinas

É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, repara e assenta, manual ou mecanicamente, estruturas e componentes de máquinas, móveis, viaturas e outras obras em madeira ou produtos afins.

c) Condutor de aparelhos de elevação e manobra

É o trabalhador que conduz, manobra ou opera máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos. Abastece de combustível e limpa, lubrifica e executa pequenas reparações nas máquinas ou aparelhos a seu cargo.

d) Estofado

É o trabalhador que traça os moldes e os materiais, talha, cose, enchumaça, prega ou grampa tecidos, couro, materiais similares ou outros produtos para revestir armações e, em geral, confeccionar estofos, almofadas, guarnições e outros componentes.

e) Pintor

É o trabalhador que prepara ou repara superfícies, desmontando pequenas peças a elas fixadas. Prepara, afina e aplica betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais.

f) Preparador

É o trabalhador que, executando tarefas de carácter administrativo no âmbito do planeamento e controlo da produção, nomeadamente: calcula e ou regista, a partir de mapas devidamente preenchidos na área da produção, o consumo de matérias-primas, semi-produtos e produtos fabricados, desperdícios, tempos de paragem dos equipamentos e assiduidade do pessoal. Pode, também, executar funções no âmbito da aquisição de materiais, de equipamentos ou de serviços, desenvolvendo as tarefas de carácter administrativo necessárias, de acordo com o seu nível de qualificação.

g) Operador de calibração

É o trabalhador que recebe, identifica e prepara para calibração dispositivos de monitorização e medição (DMM). Prepara o equipamento adequado aos ensaios de calibração. Efectua a calibração dos DMM de acordo com os procedimentos e normas adequadas. Recolhe, regista e trata os resultados obtidos no processo de calibração. Pode, sempre que necessário, colaborar na gestão dos equipamentos e na análise de certificados de calibração.

h) Operador de armazém

É o trabalhador que estando afecto a um armazém, recebe, arruma e entrega matérias-primas, ferramentas, produtos acabados ou outros materiais necessários à produção. Verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Regista as entradas e saídas de materiais. Arruma os materiais de acordo com o respectivo plano de arrumação e zela pela sua adequada conservação. Participa ou orienta, sempre que necessário, nas situações de cargas e descargas de materiais. Participa na realização de inventários.

2.3- Especializações de mecânico

Aos trabalhadores com a categoria de mecânico pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do ponto 2, uma das seguintes especializações profissionais:

a) Forjador

É o trabalhador que utilizando martelo pilão ou outras máquinas-ferramentas, trabalha barras, hastes, lingotes e placas de ferro, aço ou outros metais aquecidos para a fabricação ou reparação de peças ou ferramentas. Pode executar soldaduras por caldeamento e efectuar tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido e cementação.

b) Operador de máquinas-ferramentas

É o trabalhador que opera com máquinas-ferramentas, nomeadamente, fresas, tornos, mandriladoras ou outras. Opera com máquinas automáticas ou de comando numérico. Regula e prepara a máquina com que trabalha e, se necessário, as ferramentas e ou programas que utiliza.

c) Serralheiro mecânico

É o trabalhador que traça, desempena, enforma e executa peças, examina o estado dos diversos órgãos, detecta avarias, repara, regula, afina, ensaia, monta e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor e rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais. Opera com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras. Procede ao corte de metais. Pode eventualmente executar soldaduras de menor responsabilidade.

d) Soldador

É o trabalhador que solda e corta metais por meio de procedimentos técnicos adequados e segundo as especificações e para as finalidades pretendidas. Pode colaborar em trabalhos de serralharia.

2.4- Especializações de electricista

Aos trabalhadores com a categoria de electricista pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constante do ponto 2, uma das seguintes especializações profissionais:

a) Bobinador

É o trabalhador que, utilizando processos e dispositivos adequados, desbobina, bobina e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão

b) Electromecânico

É o trabalhador que instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos eléctricos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala e ensaia aparelhos eléctricos, electromecânicos e máquinas eléctricas rotativas, podendo, eventualmente, executar peças.

c) De electrónica

É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos eléctricos e electrónicos e, em geral, aparelhos eléctricos ou com componentes electrónicos.

2.5- Técnico oficial

É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos técnicos em áreas industriais de especialidade reconhecida:

– Desempenha funções de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de actividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

– Assume a responsabilidade pela execução de uma ou mais obras, nas quais intervenham trabalhadores com diferentes classes ou categorias profissionais, organizando, orientando, coordenando, verificando a actividade e a qualidade de equipas de trabalho e executando, quando necessário, tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material, instalações e equipamentos;

– Gere o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários;

– Colabora na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugere, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;

– Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

– Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento;

– Colabora com os órgãos técnicos na preparação das obras;

– Pode fiscalizar obras realizadas por entidades estranhas à empresa cujo grau de exigência técnica e de responsabilidade seja compatível com a sua situação profissional;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

– Pode colaborar na formação de trabalhadores de categoria menos elevada.

CAPÍTULO IV

Carreira de apoio à produção

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos desenhadors projectistas:

Desenhador projectista.

Classe dos desenhadors:

Desenhador (níveis: desenhador; desenhador especializado).

2- Definição de funções

2.1- desenhador

É o trabalhador que, em conformidade com o seu ramo de actividade:

– Estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou pormenor de plantas, alçados, cortes, mapas, gráficos, cartas ou planos geográficos, topográficos ou outros, relativos a anteprojectos, ou projectos de via, construção, instalações, manutenção ou reparação de circuitos, equipamentos ou órgãos, a partir de esboços e especificações complementares ou de elementos por si recolhidos no gabinete ou em obra, tendo em vista os objectivos finais que lhe tiverem sido fixados;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

– Executa cálculos correntes a partir de elementos ou desenhos.

2.2- Desenhador projectista

É o trabalhador que, em conformidade com o seu ramo de actividade:

- Tem a seu cargo trabalhos perfeitamente identificados de mais exigente especialização e responsabilidade;
- Concebe ou estuda o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojectos ou projectos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinado com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra;

3- Estrutura e acessos

- Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais desenhadores;
- Pode exercer, excepcionalmente, funções atribuídas ao Desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade;
- Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;
- Pode colaborar na formação de profissionais de categoria menos elevada.

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas no capítulo I, III-5.

Classe dos Operários

Operário Especializado	167
Operário Especializado	163
Operário Especializado	160
Operário (a)	155
Operário	152
Operário	147
Operário	141
Operário	135
Operário	127

Classe dos Técnicos Oficiais

Téc Oficial I	230
Téc Oficial I	220
Téc Oficial I	210
Téc Oficial I	200
Téc Oficial II	190
Téc Oficial II	180
Téc Oficial II	170

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas no Capítulo I, III-5.

CAPÍTULO V

Carreira administrativa

1- Classes, categorias e níveis profissionais

Classe dos escriturários:

Escriturário (níveis: escriturário, escriturário especializado).

Classe dos técnicos administrativos:

Técnico administrativo (técnico administrativo II, técnico administrativo I).

2- Definição de funções

2.1- Escriturário

É o trabalhador que, executando tarefas administrativas mais ou menos diversificadas, em função do seu ramo de actividade, nomeadamente:

– Examina, separa, classifica, trata, compila e arquiva o correio interno ou externo recebido;

– Recolhe e prepara dados para as respostas ao correio recebido e expede documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;

– Classifica, conserva e regista a entrada ou saída de livros, publicações ou outros documentos;

– Elabora e ordena notas de venda, prepara facturas, recibos, livranças, requisições e outros documentos;

– Confere e controla documentação de prestação de contas e os correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e tarefas complementares;

– Procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas compatíveis com a sua habilitação profissional;

– Executa as actividades de natureza administrativa próprias da função pessoal e compatíveis com a sua habilitação profissional;

– Desenvolve as actividades administrativas necessárias à aquisição, armazenamento e distribuição de materiais;

– Executa tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos; encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos);

– Preenche, confere, trata, arquiva e encaminha modelos oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da empresa;

– Trata a correspondência comercial e, em geral, atende terceiros, esclarecendo dúvidas e prestando informações;

– Envia e recebe mensagens por telefone, teleimpressor ou outros equipamentos de transmissão e tratamento de texto ou de dados;

– Procede, sempre que necessário, à reprodução de documentos e executa microfilmagens, desde que devidamente habilitado;

– Utiliza, para a execução da generalidade das suas tarefas, equipamentos informáticos ou outros meios técnicos adequados, desde que devidamente habilitado;

– Exerce, quando necessário, funções de apoio administrativo;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

– O escriturário especializado que se encontra no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

2.2- Técnico administrativo

É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas não industriais de especialidade reconhecida:

– Desempenha funções de exigente valor técnico, de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos pré-estabelecidos, em áreas de actividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

– Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.;

– Pode colaborar e executar acções de formação em matérias da sua especialidade profissional.

3- Estrutura e acessos

Classe dos Técnicos Administrativos

Téc. Administ I	230
Téc. Administ I	220
Téc. Administ I	210
Téc. Administ II	200
Téc. Administ II	190
Téc. Administ II	180
Téc. Administ II	170

Classe dos Escriturários

Escrit Especializado	167
Escrit Especializado	163
Escrit Especializado	160
Escriturário (a)	155
Escriturário	152
Escriturário	147
Escriturário	141
Escriturário	135

(a) Acesso sujeito às regras explicadas no capítulo I, III-5.b

ANEXO 1

Índices
230
220
210
200
190
180
170
167
163
160
155 (a)
152
147
141
135
127
120
115
110
105
100

(a) Acesso sujeito às regras explicadas no capítulo I, III-5.b

ANEXO 3

Categorias Profissionais	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais									
	170	180	190	200	210	220	230			
Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230			
Desenhador Projectista	170	180	190	200						
Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230			
Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230			
Desenhador	135	141	147	152		155	160	163	167	
Escriturário	135	141	147	152		155	160	163	167	
Motorista	127	135	141	147						
Operário / Mecânico / Electricista	127	135	141	147	152		155	160	163	167
Telefonista	105	110	115	120						
Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115						
Contínuo	100	105	110	115						

Legenda:

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

Regras de integração no regulamento de categorias profissionais

Na data de entrada em vigor do presente regulamento é eliminado, na grelha salarial, o índice de retribuição 125 que será substituído pelo índice de retribuição 127.

Data de celebração: o presente acordo de empresa foi celebrado em 13 de setembro de 2019.

O presente acordo de empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, nomeado em 22 de julho de 2019, por deliberação da acionista única, com poderes para o ato nos termos do artigo 19.º dos estatutos da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, nomeado em 22 de julho de 2019, por deliberação da acionista única, com poderes para o ato nos termos do artigo 19.º dos estatutos da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferrovi-

ário, SA, e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

José Manuel Rodrigues Oliveira, dirigente.

Nuno Filipe Marreiros Martins, dirigente.

José Manuel Vieira Rodrigues, dirigente.

Pelo SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

Francisco António Fortunato, membro do secretariado nacional.

Francisco Fernando Santos Pinto, membro do secretariado nacional.

Pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários-SINFB:

António José Pereira, presidente.

José Oliveira Vilela, vice-presidente.

Pelo STMEFE: Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

José Carlos Leal Pereira, dirigente.

Rúben Fernando Freitas da Silva, dirigente.

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE:

Jorge Manuel Oliveira Coelho, dirigente.
António João Gonçalves Ferreira, vice-secretário geral.

Pela EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA:

Nuno pinho da cruz leite de Freitas.
Maria isabel de magalhães ribeiro.

Respetivamente presidente e vogal do conselho de administração da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, nomeados por deliberação da acionista única de 22 de julho de 2019, com poderes para o ato nos termos do artigo 19.º dos estatutos da EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário:

José Manuel Rodrigues Oliveira, na qualidade de dirigente do SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Nuno Filipe Marreiros Martins, na qualidade de dirigente do SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

José Manuel Vieira Rodrigues, na qualidade de dirigente do SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER:

Francisco António Fortunato, na qualidade de membro do secretariado nacional do SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia.

Francisco Fernando Santos Pinto, na qualidade de membro do Secretariado Nacional do SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia.

Pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários-SINFB:

António José Pereira, na qualidade de presidente SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

José Oliveira Vilela, na qualidade de vice-presidente do SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários.

Pelo STMEFE: Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

José Carlos Leal Pereira, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários:

Rúben Fernando Freitas da Silva, na qualidade de dirigente do STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários.

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins- SINAFAE:

Jorge Manuel Oliveira Coelho, na qualidade de secretá-

rio geral do SINAFAE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

António João Gonçalves Ferreira, na qualidade de vice-secretário geral do SINAFAE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins.

Depositado em 20 dezembro de 2019, a fl. 114 do livro n.º 12, com o n.º 5/2020, 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 Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

O AE entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, é alterado nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 39.ª

Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no continente será abonada a importância diária de 77,60 € em 2019 e 79,60 € em 2020, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 112,80 € e 202,40 € em 2019 e 115,70 € e 207,50 € em 2020, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço - 46,80 € em 2019 e 48 € em 2020;

Pelo almoço ou jantar - 20,20 € em 2019 e 20,80 € em 2020.

4- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 41.^a

Seguro

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 67 974,60 € em 2019 e 69 674 € em 2020.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 123,40 € em 2019 e 126,50 € em 2020.

b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 202,30 € em 2019 e 207,40 € em 2020.

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 396,70 € em 2019 e 406,70 € em 2020.

2 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2019 (€)	Diuturnidade 2020 (€)
01 a 03	65,10	66,80
04	53,60	55,00
05	47,70	48,90
06	42,30	43,40
07 e seguintes	38,80	39,80

6- A terceira diuturnidade é de 38,40 € em 2019 e 39,40 € em 2020 para todos os trabalhadores.

7- A 4.^a diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de 42,50 € em 2019 e 43,60 € em 2020 para todos os trabalhadores.

8- A 5.^a e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e será de 42,50 € em 2019 e 43,60 € em 2020 para todos os trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 101,50 € em 2019 104,10 € em 2020, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 67.^a

Prémio de assiduidade

1 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas f) com exceção das motivadas pela necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho ou a neto, e g) da cláusula 52.^a e as autorizadas pela empresa, são consideradas para efeito de desconto e dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 68.^a

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2019 (€)	2020 (€)
15 anos	459 €	471 €
25 anos	612 €	628 €
35 anos	898 €	921 €
40 anos	1 224 €	1 255 €
45 anos	1 479 €	1 516 €

Cláusula 84.^a

Serviços sociais

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 11,40 € em 2019 e 11,70 € em 2020.

5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 85.^a

Subsídio escolar

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Os montantes a atribuir nos anos escolares de 2019-2020 e 2020-2021 são os seguintes:

Ano escolar	2019-2020	2020-2021
1.º ciclo	35 €	35,90 €
2.º ciclo	75,50 €	77,40 €
3.º ciclo	147,60 €	151,30 €
Secundário	226,40 €	232,10 €
Universitário	670,50 €	687,30 €

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	2019 (€)	2020 (€)
1	3 130,00	3 209,00
2	2 769,00	2 839,00
3	2 282,00	2 340,00

4	1 918,00	1 966,00
5	1 660,00	1 702,00
6	1 421,00	1 457,00
7	1 272,00	1 304,00
8	1 183,00	1 213,00
9	1 122,00	1 151,00
10	1 056,00	1 083,00
11	995,00	1 020,00
12	942,00	966,00
13	875,00	897,00
14	777,00	797,00
15	699,00	717,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 212 trabalhadores.

Lisboa, 6 de novembro de 2019.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª:

Dr. Pedro João Sousa Conde, gerente.

Eng. António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques, gerente.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT D:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITC - CSRA:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declarações

Sindicatos filiado na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

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

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do 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 - Sindicatos 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.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore

e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.

– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN.

– SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 23 de dezembro de 2019, a fl. 115 do livro n.º 12 com o n.º 7/2020, 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 Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA e o Sindicato dos Jornalistas e outros - Alteração

Acordo de empresa entre a Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas e o Sindicato dos Jornalistas.

Alteração parcial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009.

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território português e destina-se a regular as relações de trabalho estabelecidas entre a Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, sendo o seu âmbito setorial a atividade de agência de notícias.

2- O presente acordo de empresa aplica-se a um único empregador e a um número de trabalhadores que, na data da sua assinatura, ascende a 270.

3- As disposições do presente AE são os mínimos aplicá-

veis na empresa para os trabalhadores filiados nas organizações sindicais outorgantes, incluindo, com as devidas adaptações, os trabalhadores contratados a termo.

4- Os anexos a este AE constituem parte integrante do mesmo, ficando as partes obrigadas ao seu cumprimento. Constituem anexos ao presente AE os seguintes:

a) Anexo I - Regime do complemento do subsídio de doença;

b) Anexo II - Regulamento de deslocações em serviço;

c) Anexo III - Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho;

d) Anexo IV - Tabela salarial.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de três anos, à exceção do previsto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número 1, este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3- Os valores expressos da retribuição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de doze meses, aplicando-se de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

4- O anexo III (regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho) produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2020, vigorando até esta data o disposto no AE anterior.

5- Caso durante o período de vigência inicial ou renovada do presente AE as partes contratantes venham a estabelecer acordos sobre matérias não reguladas no mesmo, poderão tais acordos passar a considerar-se parte deste, como anexos, desde que assim disponham expressamente e sejam reduzidos a escrito e assinados pelos legítimos representantes das partes, passando a ficar sujeitos ao período de vigência e demais condições estabelecidas a respeito do presente acordo.

6- Durante o período de vigência inicial ou renovada do presente AE, poderá qualquer das partes contratantes proceder à sua denúncia, acompanhada de proposta negocial, nos termos da lei.

7- A proposta de revisão do presente AE será apresentada por qualquer das partes, por escrito, até ao final do mês de setembro de cada ano, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de receção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.

8- As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

9- A denúncia terá efeitos em relação a todo o acordo, incluindo a tabela salarial e quaisquer outros anexos que sejam ou venham a considerar-se parte do mesmo.

Cláusula 10.ª

Condições mínimas de admissão

As condições mínimas de admissão dos trabalhadores abrangidos por este AE são as estabelecidas no regulamen-

to de carreiras e de avaliação de desempenho constante do anexo III.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Além das situações previstas na lei, o regime de isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores que desempenhem funções de chefia ou coordenação.

3- O regime de isenção de horário de trabalho carece de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, que obrigatoriamente estipula o prazo da sua aplicação e pode ser renovado ou não por períodos de igual duração.

4- O subsídio de isenção de horário de trabalho previsto na cláusula 42.^a deste AE apenas será devido enquanto vigorar o contrato referido no número anterior.

5- Salvo se a lei impuser o contrário, o subsídio de isenção de horário de trabalho não é acumulável com qualquer outro subsídio ligado à duração do trabalho.

Cláusula 37.^a

Noções

1- Para efeitos deste AE, a remuneração base mensal é determinada em função duma escala indiciária de base 100, na qual o índice 100, em cada ano, tem o valor fixado no anexo IV a este AE e cada ponto da escala corresponde a um centésimo deste valor.

2- O regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, anexo III a este AE, determina o índice remuneratório mínimo correspondente a cada categoria profissional, expresso em pontos da escala indiciária, e a tabela salarial constante do anexo IV fixa o valor mínimo da remuneração base mensal de cada grupo profissional.

3- Outras componentes da remuneração, como as diuturnidades ou os prémios, podem também ser expressas em pontos da escala indiciária.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, de acordo com a cláusula 86.^a, a um subsídio diário de refeição, anualmente atualizado, com efeitos a 1 de janeiro, para o valor máximo não tributável.

Cláusula 58.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Lusa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Lusa logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- A Lusa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deverá ser apresentada no prazo máximo de cinco dias após o trabalhador se apresentar ao serviço.

6- A prova das situações de doença ou acidente ou de cumprimento de obrigação legal, como previstas na alínea f) do número 2 da cláusula 56.^a deste AE, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou atestado médico aceite pelos serviços da Segurança Social ou por entidade judicial ou administrativa, conforme aplicável.

7- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos da lei.

8- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a Lusa designa o médico para efetuar a fiscalização.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As autorizadas ou aprovadas pela Lusa.

3- Nos casos de doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do regime previsto no anexo I.

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 56.^a deste AE, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas previstas na alínea g) do número 2 da cláusula 56.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de serviço.

Declaração

Os outorgantes da presente revisão declaram que o conteúdo nela previsto é mais favorável do que a matéria revogada.

ANEXO III

Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

CAPÍTULO I

Regras geraisCláusula 1.^a**Regras gerais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de acordo com as funções para que foram contratados, nas carreiras e categorias profissionais previstas no presente regulamento.

2- O presente regulamento contém as regras a observar na admissão, acesso e progressão na carreira e no exercício de funções de direção e chefia.

3- Para efeitos do presente AE:

a) Carreira profissional é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de atividade;

b) Categoria profissional é o posicionamento no grupo a que corresponde um conjunto de funções semelhantes exercidas em permanência e que exigem qualificação e conhecimento específicos;

c) Promoção é a passagem de uma dada categoria para uma outra superior dentro da sua carreira;

d) Índice remuneratório é a posição atribuída a um trabalhador na escala indiciária de base 100 prevista na cláusula 37.^a deste AE.

Cláusula 2.^a**Carreiras existentes**

1- Para efeitos do presente AE existem as seguintes carreiras:

a) Carreira de jornalista;

b) Carreira de assessor;

c) Carreira de técnico superior;

d) Carreira de assistente técnico ou administrativo;

e) Carreira de apoio geral.

2- Cada uma das carreiras indicadas no número anterior possui diferentes categorias, níveis de acesso e diferentes regras de progressão, conforme discriminado nas cláusulas seguintes.

CAPÍTULO II

Carreira de jornalista

SECÇÃO I

Regras geraisCláusula 3.^a**Regras gerais**

Os jornalistas abrangidos pelo presente regulamento distribuem-se pelas categorias (grupos) e estão sujeitos às regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/ /Tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de 4 em 4 anos)
Estagiário D	D	175	6 meses	----
Estagiário E	E	200	1 ano	----
Jornalista Gr. F	F	225	8 anos	1
Jornalista Gr. G	G	250	8 anos	1
Jornalista Gr. H	H	300	Sem limite	4
Jornalista Gr. I	I	350	Sem limite	4
Jornalista Gr. J	J	425	Sem limite	4
Redator principal	K	500	Sem limite	4

Cláusula 4.^a**Categorias e definição sucinta das funções**

1- Para efeitos do presente regulamento são considerados:

a) *Jornalista estagiário (grupos D e E)* - É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de jornalista, realizando reportagens e redigindo noticiário ou captando imagens sob orientação de um profissional de categoria não inferior ao grupo F;

b) *Jornalista dos grupos F, G e H* - É o trabalhador que trata de forma efetiva e permanente materiais informativos (factos, acontecimentos, conhecimentos), com a finalidade da sua difusão; pesquisa, recolhe, trata, redige e edita a informação ou capta e edita sons e imagens segundo as características técnicas e deontológicas adequadas ao serviço noticioso da empresa. Pode publicar notícias e, quando investido em tais funções, coordenar ou chefiar outros trabalhadores;

c) *Jornalista dos grupos I e J* - É o trabalhador que, além das funções descritas para os jornalistas dos grupos F, G e H, revela especiais méritos e competência e é encarregado de tarefas que exigem elevada responsabilidade e especialização;

d) *Redator principal (grupo K)* - É o trabalhador que trata de assuntos de interesse jornalístico denotando elevado grau de iniciativa e criatividade. Assegura tarefas que exigem grande experiência, elevado grau de especialização e qualificação técnico-profissional. É o jornalista especialmente dotado para o acompanhamento de uma ou mais áreas temáticas do jornalismo, empreendedor e bom concretizador.

2- Todo o jornalista pode exercer qualquer atividade prevista no número anterior, independentemente do género de conteúdo ou do suporte técnico requerido para a mesma, nomeadamente na edição de texto, fotografia, som, vídeo ou conteúdos mistos, desde que tal seja estatuído no momento da sua admissão e previsto no seu contrato individual de trabalho ou, não sendo este o caso, se para tanto der o seu acordo e receber formação adequada.

Cláusula 5.^a

Condições de acesso e admissão

1- Os jornalistas abrangidos pelo presente regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão:

a) *Estágio* - O estágio para a profissão tem a duração prevista nos termos do estatuto do jornalista. Após a conclusão do estágio, é admitido na categoria de jornalista do grupo F. Os estagiários habilitados com licenciatura em jornalismo ou com habilitação equivalente são classificados no grupo E, passando ao grupo F após a conclusão do estágio; restantes estagiários iniciam o estágio no grupo D, passando aos grupos E e F após, respetivamente, seis meses e um ano;

b) *Admissão* - Só podem ser admitidos na profissão trabalhadores com idade superior a 18 anos;

c) *Habilitações* - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura, de preferência com formação profissional complementar conferida pelo CENJOR ou outra entidade oficialmente certificada para o efeito. A empresa pode prescindir da licenciatura e/ou da formação profissional complementar quando o currículo do candidato o justifique;

d) *Carteira profissional* - A habilitação com a carteira profissional de jornalista, ou do título de estagiário, é obrigatória para o exercício da profissão e a sua perda por responsabilidade culposa do trabalhador, comprovada em processo disciplinar, constitui justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 6.^a

Carreira de jornalista

1- A progressão dos jornalistas terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por seis níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 3.^a

2- A promoção dos jornalistas faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, nos termos deste AE.

3- O tempo máximo de permanência no grupo F é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo G, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de oito anos. Findo este prazo o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo H.

4- Os grupos H, I, J e K não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5- Em consequência do disposto no número anterior, o trabalhador que se encontre incluído nos grupos H e I, quer por progressão automática, quer por promoção por mérito, apenas ascenderá, respetivamente, aos grupos I e J mediante progressão por mérito.

6- A promoção por mérito aos grupos G, H, I e J decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no capítulo IX do presente anexo.

7- A promoção à categoria de redator principal (grupo K) só é possível para os jornalistas com pelo menos dez anos de exercício da profissão após a conclusão do estágio, tem em conta o mérito e faz-se exclusivamente por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do diretor de informação, ouvido o conselho de redação.

8- A atribuição de categoria profissional superior ao grupo F a um jornalista no momento de admissão nos quadros da empresa faz-se por decisão do conselho de administração, sob proposta do diretor de informação, ouvido o conselho de redação.

CAPÍTULO III

Carreira de acessor

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 7.^a

Regras gerais

Os assessores abrangidos pelo presente regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicados no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/ /Tempo máximo de permanência	Número máximo de diurnidades (de 4 em 4 anos)
Assessor	J	425	Sem limite	4
Assessor principal	K	500	Sem limite	4

Cláusula 8.^a**Categorias e definição sucinta das funções**

1- Para efeitos do presente regulamento são considerados:

a) Assessor (grupo J) - É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura, ou formação complementar, ou experiência profissional relevante, se qualifica para o desempenho de funções de grande responsabilidade, em que a sua experiência lhe permita dedicar-se a estudos e projetos de elevada complexidade ou trabalhos de consulta e de assessoria especialmente qualificados. Pode coordenar e chefiar a atividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

b) Assessor principal (grupo K) - É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura, ou formação complementar, ou experiência profissional relevante, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho se classifica para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização de experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Pode coordenar e chefiar a atividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

Cláusula 9.^a**Condições de admissão**

1- Os assessores abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) Admissão - Só podem ser admitidos na profissão trabalhadores com idade superior a 18 anos;

b) Habilitações - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura adequada na sua área de atividade, avaliação curricular, experiência e formação profissional adequada. A empresa pode prescindir da licenciatura no caso de a avaliação curricular o justificar.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoriaCláusula 10.^a**Carreira de assessor**

A promoção a assessor e assessor principal ou a atribuição de qualquer destas categorias no momento de admissão

nos quadros da empresa só é possível quando o trabalhador tiver mais de cinco anos de atividade profissional, tem em conta o mérito e faz-se exclusivamente por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do respetivo diretor, ou, caso não esteja integrado numa direção, do administrador de quem dependa diretamente.

CAPÍTULO IV

Carreira de técnico superior

SECÇÃO I

Regras geraisCláusula 11.^a**Regras gerais**

Os técnicos superiores abrangidos pelo presente regulamento distribuem-se pelas categorias e grupos e estão sujeitos às regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diurnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/ Tempo máximo de permanência	Número máximo de diurnidades (de 4 em 4 anos)
Técnico superior estagiário E	E	200	1 ano	----
Técnico superior F	F	225	8 anos	1
Técnico superior G	G	250	8 anos	1
Técnico superior H	H	300	Sem limite	4
Técnico superior I	I	350	Sem limite	4
Técnico superior J	J	425	Sem limite	4

Cláusula 12.^a**Categorias e definição sucinta das funções**

Para efeitos do presente regulamento é considerado:

a) Técnico superior estagiário (grupo E) - É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura ou, não possuindo este, que pela sua capacidade, experiência profissional, formação complementar e qualidade de trabalho, se prepara para o exercício de uma carreira de técnico superior. O estágio tem a duração de um ano.

b) Técnico superior (grupos F a J) - É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura ou, não possuindo este, que pela sua capacidade, experiência profissional, formação complementar e qualidade de trabalho, se dedica a tarefas de estudo, planeamento, organização,

formação e desenvolvimento na sua área de especialização. Dá pareceres sobre matérias da sua competência. Pode coordenar e chefiar a atividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

Cláusula 13.^a

Condições de acesso e admissão

Os técnicos superiores abrangidos pelo presente regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão:

a) Técnico superior estagiário (grupo E) - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura adequada à sua área de atividade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de um ano. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de técnico superior do grupo F;

b) Técnico superior dos grupos F, G, H, I e J - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão licenciatura na sua área de atividade ou avaliação curricular e formação profissional complementar.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 14.^a

Carreira de técnico superior

1- A progressão dos técnicos superiores terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por cinco níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 11.^a

2- A promoção dos técnicos superiores faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano.

3- O tempo máximo de permanência no grupo F é de 8

anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo G, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de 8 anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo H.

4- Os grupos H, I e J não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5- Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo H, quer por progressão automática, quer por progressão por mérito, apenas ascenderá aos grupos superiores, ou seja, aos grupos I e J, mediante progressão por mérito.

6- A promoção por mérito aos grupos G, H, I e J decorrem exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no capítulo IX do presente anexo.

7- A atribuição de categoria profissional superior ao grupo F a um técnico superior, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do diretor respetivo.

CAPÍTULO V

Carreira de assistente técnico ou administrativo

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 15.^a

Regras gerais

Os trabalhadores da carreira de assistente técnico ou administrativo abrangidos pelo presente regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/ Tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (De 4 em 4 anos)
Documentalista estagiário do 1.º ano B	B	125	1 ano	----
Documentalista estagiário do 2.º ano C	C	150	1 ano	----
Documentalista D	D	175	8 anos	1
Documentalista E	E	200	8 anos	1
Documentalista F	F	225	sem limite	4
Documentalista G	G	250	sem limite	4

Assistente técnico, administrativo ou operacional estagiário do 1.º ano B	B	125	1 ano	----
Assistente técnico, administrativo ou operacional estagiário do 2.º ano C	C	150	1 ano	----
Assistente técnico, administrativo ou operacional D	D	175	8 anos	1
Assistente técnico, administrativo ou operacional E	E	200	8 anos	1
Assistente técnico, administrativo ou operacional F	F	225	Sem limite	4
Assistente técnico, administrativo ou operacional G	G	250	Sem limite	4
Secretário(a) estagiário(a) B	B	125	1 ano	----
Secretário(a) estagiário(a) C	C	150	1 ano	----
Secretário(a) D	D	175	8 anos	1
Secretário(a) E	E	200	8 anos	1
Secretário(a) F	F	250	Sem limite	4
Secretário(a) G	G	300	Sem limite	4

Cláusula 16.^a**Categorias e definição sucinta das funções**

Para efeitos do presente regulamento são considerados:

a) Documentalista estagiário (grupos B e C) - É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de documentalista. O estágio tem a duração de 2 (dois) anos, por regra geral, ou de 18 (dezoito) meses no caso de o trabalhador estar habilitado com licenciatura académica;

b) Documentalista dos grupos D e E - É o trabalhador que procede à pesquisa, seleção, classificação, organização, tratamento e disponibilização de documentos escritos, imagens ou representações gráficas que se apresentam com interesse documental; solicita a sua aquisição; assegura o tratamento, a arrumação, a atualização e a conservação dos respetivos arquivos e ou ficheiros, em qualquer tipo de suporte; pesquisa trabalho para inserções, consultando e estudando os materiais necessários; consulta no exterior; procede ao estudo, aplicação e gestão de sistemas classificativos necessários ao tratamento da informação; apoia a redação, organiza e disponibiliza, interna e externamente, com as técnicas adequadas, a documentação, publicações internas ou externas, recortes, resumos, etc.;

c) Documentalista do grupo F e G - É o trabalhador que, além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior, possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada, e/ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito

da sua carreira profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e/ou chefia;

d) Assistente técnico estagiário (grupos B e C) - É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente técnico. O estágio tem a duração de dois anos;

e) Assistente técnico do grupo D e E - É o trabalhador com formação adequada em qualquer das diversas áreas técnicas, nomeadamente eletricidade, eletrónica, telecomunicações e informática, contabilidade, recursos humanos, comercial e marketing, que executa tarefas dentro da sua especialidade num ou vários serviços da empresa;

f) Assistente técnico do grupo F e G - É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior, possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada, e/ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e/ou chefia;

g) Assistente operacional estagiário (grupos B e C) - É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente operacional. O estágio tem a duração de dois anos;

h) Assistente operacional dos grupos D e E - É o trabalhador que prepara, envia, recebe, regista, encaminha e reencaminha interna e externamente mensagens pelos meios técnicos disponibilizados pela empresa; é responsável pelo equipamento informático, terminais, impressoras, fotocópias,

piadoras, procedendo ao seu abastecimento ou substituição, quando necessário; vigia as entradas e saídas das informações através do sistema informático e procedendo ao seu encaminhamento;

i) Assistente operacional dos grupos F e G - É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada, e/ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e/ou chefia;

j) Assistente administrativo estagiário (grupos B e C) - É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente administrativo. O estágio tem a duração de dois anos;

k) Assistente administrativo dos grupos D e E - É o trabalhador que, utilizando as técnicas e ferramentas adequadas, executa várias funções, consoante a natureza do setor onde trabalha; redige relatórios e quaisquer outros documentos escritos, dando-lhes o seguimento adequado; examina, separa, classifica e, sendo o caso, responde ao correio recebido, elabora, ordena e/ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e emite recibos; anota as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação superior, realiza o apoio administrativo no âmbito dos recursos humanos, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e/ou à empresa e ordena e arquiva quaisquer documentos contabilísticos ou de outra natureza. Pode também efetuar fora da empresa a entrega de documentos e ou efetuar pagamentos, recebimentos ou proceder a depósitos, bem como efetuar tarefas relacionadas com operações com fornecedores e clientes;

l) Assistente administrativo dos grupos F e G - É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada, e/ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional, designadamente na área logística, contabilística e legislativa, e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e/ou chefia;

m) Secretário(a) estagiário(a) (grupos B e C) - É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de secretário(a). O estágio tem a duração de dois anos, ou de 18 meses no caso de o trabalhador ter formação complementar específica;

n) Secretário (a) dos grupos D e E - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de secretariado e de âmbito administrativo, assegurando por iniciativa própria ou por orientação superior tarefas de rotina diária do gabinete e/ou área a que está adstrito, providencia a realização das reuniões de trabalho ou estatutárias, podendo redigir e distribuir as respetivas atas; escreve nos suportes adequados relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas, ocupa-se de pedidos de informação, atende telefone e efetua os contactos necessários, assegura a correspondência corrente; executa serviços de arquivo

e regista as cópias de documentação;

o) Secretário(a) dos grupos F e G - É o(a) trabalhador(a) que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada, e/ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional, designadamente na área logística, contabilística e legislativa, e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e/ou chefia.

Cláusula 17.^a

Condições de acesso e admissão

Os assistentes técnicos, administrativos ou operacionais abrangidos pelo presente regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão:

a) Carreira de documentalista - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos, ou de 18 meses no caso de o trabalhador estar habilitado com grau académico de nível superior. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de documentalista do grupo D;

b) Carreira de assistente técnico - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente técnico do grupo D;

c) Carreira de assistente administrativo - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente administrativo do grupo D.

d) Carreira de assistente operacional - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente operacional do grupo D;

e) Carreira de secretário(a) - São exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12º ano de escolaridade e formação profissional complementar adequada. A permanência no estágio é de dois anos ou 18 meses, conforme a alínea *o*) da cláusula anterior. Concluído o estágio, o(a) trabalhador(a) acede à categoria de secretário(a) do grupo D.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 18.^a

Carreira de assistente técnico ou administrativo

1- A progressão dos trabalhadores na carreira de assistente técnico ou administrativo terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por quatro

níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 15.^a

2- A promoção dos trabalhadores da carreira de assistente técnico ou administrativo faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano.

3- O tempo máximo de permanência no grupo D é de 8 anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo E, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de 8 anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo F.

4- Os grupos F e G não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5- Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo F, quer por progressão automática, quer por progressão por mérito, apenas ascenderá ao grupo G mediante progressão por mérito.

6- A promoção por mérito ao grupo G decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no capítulo IX do presente anexo.

7- A atribuição de categoria profissional superior ao grupo D a um trabalhador da carreira de assistente técnico ou administrativo, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do diretor respetivo.

CAPÍTULO VI

Carreira de apoio geral

SECÇÃO I

Regras gerais

Cláusula 19.^a

Regras gerais

Os trabalhadores da carreira de apoio geral abrangidos pelo presente regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/ Tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de 4 em 4 anos)
Paquete A	A	SMN*	-	-
Contínuo A	A	100	8 anos	1
Contínuo B	B	125	Sem limite	4
Empregado de limpeza A	A	100	8 anos	1

Empregado de limpeza B	B	125	Sem limite	4
Telefonista/rececionista estagiário A	A	115	6 meses	-
Telefonista/rececionista B	B	135	8 anos	1
Telefonista/rececionista C	C	150	8 anos	1
Telefonista/rececionista D	D	175	Sem limite	4
Motorista estagiário A	A	115	6 meses	-
Motorista B	B	135	8 anos	1
Motorista C	C	150	8 anos	1
Motorista	D	175	Sem limite	4

SMN = Salário mínimo nacional.

Cláusula 20.^a

Categorias e definição sucinta das funções

Para efeitos do presente regulamento são considerados:

a) *Paquete* - É o trabalhador com idade inferior a 18 anos que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efetua a entrega de documentos ou de pequenos volumes; auxilia na reprodução e arquivo de documentos;

b) *Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efetua a entrega de documentos ou de pequenos volumes; auxilia na reprodução e arquivo de documentos;

c) *Empregado de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa, utilizando para o efeito o material adequado, podendo executar outras tarefas relacionadas com a sua profissão;

d) *Telefonista/rececionista estagiário* - É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria telefonista/rececionista. O estágio tem a duração de seis meses;

e) *Telefonista/rececionista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas externas, estabelecendo ligações para o exterior e satisfazendo os pedidos de informações telefónicas; atende visitantes, orientando os seus contactos no interior da empresa e transmitindo as indicações necessárias;

f) *Motorista estagiário* - É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de motorista. O estágio tem a duração de seis meses;

g) *Motorista* - É o profissional que conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado; assegura a sua limpeza e zela pelo seu bom estado, comunicando à hierarquia as ocorrências que verificar; efetua e colabora na carga e descarga de pequenos volumes.

SECÇÃO II

Progressão e tempo de permanência na categoria

Cláusula 21.^a

Carreira de apoio geral

1- Os trabalhadores da carreira de apoio geral abrangida pelo presente Regulamento estão sujeitos às regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula.

2- A categoria de pacote não tem limites de tempo mínimo nem máximo de permanência.

3- A progressão na carreira de apoio geral, após a conclusão do período de estágio, se previsto na cláusula 20.^a, terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por dois grupos (contínuo e empregado de limpeza) ou três grupos (telefonista/rececionista e motorista), aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 19.^a

4- A promoção dos trabalhadores das carreiras de apoio geral faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano, com os limites previstos na cláusula 19.^a

5- Nas categorias de contínuo do grupo A e empregado de limpeza do grupo A, bem como nas de telefonista/rececionista dos grupos B e C e de motorista dos grupos B e C, o tempo máximo de permanência no grupo é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo imediatamente superior.

6- Os contínuos do grupo B e empregados de limpeza do grupo B, bem como os telefonistas/rececionistas do grupo D e motoristas do grupo D não têm limite máximo de tempo de permanência na categoria.

7- Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo C, quer por progressão automática, quer por progressão por mérito, apenas ascenderá ao grupo D mediante progressão por mérito.

8- A promoção por mérito decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no capítulo IX do presente anexo.

9- A atribuição de categoria profissional a um trabalhador da carreira de apoio geral, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do diretor respetivo.

CAPÍTULO VII

Disposições comuns

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1- Em todas as carreiras e categorias profissionais, após a conclusão dos respetivos estágios, os trabalhadores terão direito a diuturnidades sobre a respetiva remuneração base, até ao máximo de quatro diuturnidades por cada grupo.

2- O direito a uma diuturnidade é adquirido após quatro

anos em cada grupo.

3- A primeira diuturnidade em cada grupo traduz-se em dez pontos da escala indiciária prevista na cláusula 37.^a do AE e as restantes em cinco pontos e em todos os casos as diuturnidades extinguem-se com a promoção ao grupo superior.

CAPÍTULO VIII

Funções de direção e chefia

Cláusula 23.^a

Funções de direção e chefia

1- O exercício de cargos de direção e chefia considera-se no regime de comissão de serviço e implica o pagamento pela Lusa de um subsídio de função a acordar com o trabalhador e, quando se justifique, do subsídio relativo ao regime de horário de trabalho mais adequado à disponibilidade que o cargo exija e que pode ser o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio de trabalho em regime de adaptabilidade, o subsídio de trabalho irregular ou o subsídio de trabalho por turnos.

a) O pagamento do subsídio relativo ao regime de horário de trabalho a que alude o parágrafo anterior não é obrigatório se a empresa tiver acordado com o trabalhador uma remuneração-base cujo valor seja superior à que resultaria da soma da remuneração mínima da sua categoria com o subsídio de isenção de horário de trabalho.

2- A nomeação para cargo de direção ou chefia faz-se por tempo indeterminado, através de ordem de serviço da administração da empresa reduzida a escrito e divulgada a todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores que exerçam funções de direção ou chefia podem cessar tais funções a seu pedido ou por determinação da empresa.

4- Quando a cessação de funções se verifique a pedido do trabalhador, este deve notificar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias. Em caso de determinação da empresa, a cessação de funções será imediata, salvo acordo em contrário. Em qualquer dos casos, deverá a empresa definir, por escrito, a situação futura do trabalhador.

5- Nenhum trabalhador que cesse o exercício de funções de direção ou chefia poderá manter a designação do cargo que abandona, sem prejuízo da garantia remuneratória prevista na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de reingresso

1- Os trabalhadores que durante um período mínimo de 36 meses tenham exercido ininterruptamente cargos de direção ou chefia adquirem o direito, após a cessação dessas funções, a auferir um subsídio de reingresso na carreira, nos termos adiante fixados e conforme as tabelas anexas.

2- O subsídio de reingresso vigora até que, pela normal evolução na carreira, nos termos previstos neste AE, a remuneração base atinja o montante equivalente à soma da remuneração

neração base e do subsídio de função auferidos no mês anterior ao termo do exercício das funções de direção ou chefia.

3- O subsídio de reingresso tem em conta o tempo de exercício, seguido ou interpolado, e o facto de a cessação de funções se dar por renúncia do trabalhador ou por determinação da empresa.

4- Para a determinação do valor do subsídio de reingresso no primeiro mês após a cessação de funções ter-se-á em conta se esta ocorre:

a) por determinação da empresa, por incapacidade motivada por doença ou por outra razão de força maior que não seja imputável ao trabalhador; ou

b) por renúncia do trabalhador, por incapacidade para o exercício das funções por causa que lhe seja imputável ou ainda na sequência de sanção disciplinar lícita.

5- O valor do subsídio de reingresso no mês seguinte à cessação de funções é o que resulta da aplicação da fórmula:

$$SR=[PM ((n/20)^{fr})]$$

Em que:

SR = subsídio de reingresso, expresso em percentagem do subsídio de função que o trabalhador auferir no mês anterior a ter deixado o cargo;

PM = percentagem máxima (fixada em 80 %) que pode atingir o subsídio de reingresso, calculada em função do subsídio de função que o trabalhador auferir no mês anterior a ter deixado de exercer as funções que abandona;

n = número de anos inteiros de exercício das funções de direção ou chefia;

fr = fator de regressão (fixado em 0,5 ou 1,5, respetivamente, para as situações previstas nas alíneas a) ou b) do ponto anterior).

6- O valor do subsídio de reingresso poderá regredir progressivamente nos termos que resultam do ponto 2 desta cláusula.

Cláusula 25.^a

Efeitos do subsídio de reingresso

1- Enquanto auferir o subsídio de reingresso, o trabalhador fica obrigado ao desempenho das seguintes tarefas, quando determinadas pelo respetivo diretor ou pela administração da empresa, sempre que elas tenham carácter pontual, ou seja, que não se prolonguem por mais de duas semanas consecutivas e seis semanas por ano, ou quando sejam determinadas por necessidades de serviço e não conformem situações de dispensa permanente de terceiros:

a) Apoio ao trabalho de direção, chefia ou edição em qualquer departamento ou editoria;

b) Deslocação em serviço no país ou no estrangeiro, em reportagem ou desempenho de qualquer outra missão, salvo se em teatro de guerra ou conflito;

c) Coordenação de equipas ad hoc ou de estudo.

2- A aceitação expressa e por escrito das obrigações constantes do ponto anterior é condição para o início do pagamento do subsídio de reingresso e o seu incumprimento, a qualquer momento, determina a cessação definitiva do mesmo.

Cláusula 26.^a

Categorias de reingresso na carreira

1- Aos trabalhadores que tenham exercido funções de diretor e diretor-adjunto durante, pelo menos, cinco anos consecutivos, será atribuída, imediatamente após o exercício destas funções, a categoria profissional, respetivamente, de redator principal ou de assessor, conforme a respetiva carreira.

2- Aos trabalhadores que durante cinco anos tenham exercido as funções de subdiretor, de chefe de redação ou de chefe de departamento corresponderá, após a cessação daquelas funções, a categoria profissional correspondente aos grupos I ou F, respetivamente para os trabalhadores das carreiras de jornalista e de técnico superior (grupo I) ou para as restantes carreiras (grupo F), ou, se já a tinham antes, a imediatamente superior na respetiva carreira profissional, se aplicável.

CAPÍTULO IX

Avaliação e desempenho

Cláusula 27.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho profissional visa despistar necessidades de formação, orientar a especialização e fundamentar a progressão na carreira.

2- A avaliação de desempenho tem em conta, designadamente:

a) Os objetivos de desempenho individual fixados previamente;

b) A dedicação;

c) A criatividade e a inovação;

d) A qualidade do trabalho realizado; e

e) A qualificação;

3- A avaliação far-se-á segundo regulamento próprio, constante do capítulo IX do presente anexo.

SECÇÃO I

Promoções por mérito e desempenho

Cláusula 28.^a

Base para as promoções por mérito

1- Com exceção da progressão ao grupo K, para as categorias de redator principal e de assessor principal, as promoções por mérito fazem-se exclusivamente:

a) Em resultado de avaliação de desempenho, realizada conforme o disposto no capítulo IX do presente anexo;

b) Respeitando uma lista ordenada de precedências resultantes das avaliações de desempenho; e

c) De acordo com as demais disposições constante deste capítulo e do regulamentado no capítulo IX.

2- A promoção às categorias de redator principal e de assessor principal fazem-se nos termos do número 7 da cláusula 6.^a e da cláusula 10.^a deste anexo, respetivamente.

Cláusula 29.^a

Condições para as promoções por mérito

1- Por regra, são promovidos por mérito, com os limites e exclusões previstos nas cláusulas 32.^a e 33.^a deste anexo, e atendendo às demais condições constantes deste capítulo, os trabalhadores que obtenham na avaliação de desempenho:

a) Três notas de «Excelente», num período de três anos consecutivos;

b) Pelo menos quatro notas com o nível de «muito bom» ou superior e nenhuma com nível inferior a «bom», num período de cinco anos consecutivos;

c) Nenhuma nota de nível inferior a «bom» num período de sete anos consecutivos.

2- A contagem de tempo para efeito de promoções por mérito prevista no número 1 desta cláusula inicia-se na data da promoção anterior, seja ela resultado de progressão automática ou promoção por mérito, ou da data de admissão no quadro de efetivos da empresa.

3- Para efeitos de promoção por mérito, apenas são considerados os resultados da avaliação de desempenho que correspondam a anos inteiros de efetividade de funções, compreendendo os ciclos completos do processo de avaliação, de janeiro a dezembro, como decorrem do capítulo IX do presente anexo.

Cláusula 30.^a

Prémios de desempenho

1- Os trabalhadores da categoria profissional do topo em cada carreira, que já não possam ser promovidos por mérito nos termos das cláusulas anteriores (designadamente os classificados no grupo D da carreira de apoio geral, no grupo G da carreira de assistente, nos grupos J das carreiras de técnico superior e jornalista e no grupo K das carreiras de jornalista e assessor) e que tenham avaliações de desempenho de «Muito Bom» e «Excelente» têm direito a um prémio pecuniário («prémio de desempenho»).

2- O prémio de desempenho é pago uma vez por ano, até ao final de maio do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação de desempenho que lhe dá origem, e está sujeito às condições, precedências, limites e exclusões das definidas nas cláusulas anteriores.

3- O valor do prémio é determinado pela escala indiciária prevista na cláusula 37.^a do AE e será equivalente, respetivamente para as classificações de «Muito Bom» e de «Excelente», a:

a) 100 ou 175 pontos, no grupo D;

b) 175 ou 250 pontos, no grupo G;

c) 225 ou 425 pontos, no grupo J;

d) 300 ou 500 pontos, no grupo K.

Cláusula 31.^a

Precedências

1- As promoções por mérito e a atribuição de prémios de desempenho respeitam uma lista de precedências, ordenada

de forma decrescente com base na média das notas sumativas finais das avaliações de desempenho obtidas nos períodos de referência a seguir indicados, expressas até ao centésimo:

a) Em primeiro lugar, os trabalhadores que, em cada um dos últimos três anos, tenham obtido avaliação com o nível de «Excelente»;

b) Em segundo lugar, os trabalhadores que, não reunindo as condições previstas na alínea anterior, nos últimos cinco anos, em pelo menos quatro tenham tido avaliações com nível de «Muito Bom» ou superior e em nenhum tenham obtido avaliação inferior a «Bom»; e

c) Em terceiro lugar, os trabalhadores que, não satisfazendo as condições previstas nas alíneas anteriores, nos últimos sete anos não tenham tido avaliações de nível inferior a «Bom».

2- Em cada ano, os trabalhadores que preencham as condições previstas na alínea a) do ponto anterior terão precedência sobre todos os restantes, seguindo-se os que reunirem os requisitos da alínea b).

Cláusula 32.^a

Limites

1- O conselho de administração pode determinar que não serão feitas promoções por mérito nem atribuídos prémios de desempenho no ano imediatamente seguinte a um exercício em que a empresa tenha obtido resultados operacionais negativos, excetuando-se deste limite apenas os trabalhadores que reúnam as condições previstas na alínea a) do número 1 da cláusula anterior (nível de «Excelente» na avaliação de desempenho).

2- O conselho de administração pode também, a qualquer momento, e sem necessidade de justificação, limitar o número de promoções por mérito e prémios de desempenho, num ano, a:

a) 10 % do total de trabalhadores da empresa, para o conjunto das promoções por mérito e prémios de desempenho;

b) 20 % do total de trabalhadores da empresa, para o conjunto das promoções por antiguidade e por mérito e dos prémios de desempenho, sem prejuízo de se concretizarem todas as progressões por antiguidade, conforme as regras aplicáveis deste AE relativas a «progressão e tempo de permanência na categoria».

Cláusula 33.^a

Exclusões

1- Não têm direito a promoção por mérito ou prémio de desempenho os trabalhadores admitidos há menos de um ano na empresa ou cujo contrato de trabalho tenha estado suspenso no ano anterior.

2- A aplicação de sanção disciplinar lícita, com exceção da repreensão e da repreensão registada, tem como consequência, entre outras que possam decorrer da lei e deste AE, que se reinicie o período de contagem de tempo para efeitos de promoção por mérito e não seja pago prémio de desempenho.

SECÇÃO II

Regulamento de avaliação de desempenho

Cláusula 34.^a

Objetivos gerais

1- A avaliação de desempenho é um instrumento fundamental para o conhecimento e desenvolvimento do potencial humano da empresa, condição indispensável para uma correta gestão dos recursos humanos, e tem em vista os seguintes objetivos:

a) Permitir detetar necessidades quantitativas e qualitativas de pessoal, que orientem as políticas e práticas de seleção e recrutamento de pessoal;

b) Permitir detetar e identificar as necessidades de formação profissional;

c) Estabelecer critérios objetivos para a promoção por mérito e a atribuição de prémios de desempenho;

d) Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, através da apreciação conjunta e presencial do trabalho efetuado;

e) Contribuir para o conhecimento do potencial dos trabalhadores para evoluírem profissionalmente, de acordo com as suas aspirações, capacidades e resultados atingidos;

f) Propor ações de formação profissional ou a colocação mais adequada para os trabalhadores que não obtenham resultados satisfatórios na sua avaliação.

2- A avaliação não pode ser utilizada para fundamentar despedimentos ou propostas de rescisão de contrato e a atribuição de prémios e/ou promoções que dela decorra não interfere com a atualização anual da remuneração base, a negociar no âmbito do AE ou de contrato individual de trabalho.

Cláusula 35.^a

Princípios orientadores

1- Constituem princípios orientadores da avaliação de desempenho os seguintes:

a) Todos os trabalhadores têm o direito à avaliação do seu desempenho profissional e a obrigação de participar no processo de avaliação, com o cumprimento zeloso de todos os procedimentos previstos neste regulamento,

b) O trabalhador será obrigatoriamente avaliado no âmbito das funções inerentes à sua categoria profissional, tal como decorre da definição de funções constante do anexo III do AE da Lusa e do seu contrato individual de trabalho.

c) O trabalhador deverá desempenhar funções compatíveis com as suas capacidades, formação e experiência profissional;

d) No caso em que, para além do que estava previsto no momento da admissão e no contrato individual de trabalho, o trabalhador exerça outras atividades, nomeadamente na produção e edição de conteúdos multimédia, só pode ser avaliado pelo seu desempenho no conjunto destas atividades se tiver recebido formação profissional adequada, propiciada pela empresa, e der o seu acordo. A não observância destas condições determina que a avaliação se fará tendo em conta

as funções para que foi contratado e de acordo com a alínea b) anterior;

e) Se, por acordo mútuo, o trabalhador exercer temporariamente outras funções, pode, a seu pedido, ser avaliado pelas funções efetivamente desempenhadas, enquanto se mantiver essa situação;

f) Os trabalhadores deverão conhecer os objetivos do serviço em que trabalham (direção, departamento, editoria ou secção) e o grau de contribuição individual que deles se espera para o desenvolvimento integrado do trabalho da equipa.

2- A avaliação é feita obrigatoriamente pelo responsável hierárquico imediatamente superior ao avaliado, que com ele tenha relação funcional direta e permanente.

3- Para efeitos de avaliação, são consideradas chefias diretas os responsáveis por órgãos de estrutura e outros quadros a quem cabe a responsabilidade por equipas de trabalho, designadamente os departamentos, as editorias e as delegações, pelo que, salvo exceções devidamente justificadas e mediante o acordo prévio e expresso do conselho de administração, sob parecer favorável da comissão de acompanhamento, só podem avaliar o desempenho profissional de outros trabalhadores os profissionais investidos nas funções de diretor, editor, chefe de departamento e chefe de delegação.

4- Sempre que a avaliação não puder ser feita pela chefia direta, nomeadamente chefe de departamento, editor ou chefe de delegação, o diretor proporá ao conselho de administração, até ao dia 10 de janeiro, o nome de outro avaliador, devendo o conselho, ou o seu presidente, proferir decisão sobre o assunto até 20 de janeiro, após parecer da comissão de acompanhamento.

5- Os diretores são avaliados pelo conselho de administração e avaliam diretamente os restantes titulares de cargos de estrutura e outros avaliadores, designadamente os diretores-adjuntos, subdiretores, chefes de redação, editores, chefes de departamento e chefes de delegação.

6- Só será feita a avaliação de desempenho dos trabalhadores que integrem os quadros da empresa ou tenham com ela contrato a termo e as chefias só podem avaliar depois de seis meses no exercício das suas funções.

7- Os trabalhadores que não cumpram com seis meses de trabalho num ano civil por aplicação de regras do regime de parentalidade serão avaliados com a pontuação do ano anterior ou, na falta desta, serão atribuídos 3 pontos.

8- Os trabalhadores que não cumpram com seis meses de trabalho num ano civil por facto que não lhes seja imputável devidamente comprovado, mediante avaliação pela comissão de acompanhamento, serão avaliados com a pontuação do ano anterior ou, na falta desta, serão atribuídos 3 pontos.

9- Os trabalhadores que tenham sido transferidos durante o período de referência da avaliação em curso são avaliados pelos chefes diretos com quem trabalharam, sendo as notas atribuídas por cada uma ponderada em função do tempo de colocação nos diferentes serviços.

10- A recusa por um titular de cargo de direção, chefia ou coordenação regularmente investido em funções a avaliar um trabalhador que presta serviço ou no último ano tenha prestado serviço sob a sua orientação e subordinação hie-

hierárquica determina a cessação imediata das funções em que está investido, sem prejuízo do procedimento disciplinar que o Conselho de Administração entenda adequado.

11-Perante uma situação como a prevista no ponto anterior, o diretor em funções designa, entre os quadros de si diretamente dependentes, qual fará as avaliações de desempenho.

12-As notas finais da avaliação de desempenho enquadram-se numa escala na qual a nota mínima corresponde a 1 valor e a máxima a 5 valores.

13-A avaliação de desempenho não pode limitar-se à simples revisão do desempenho passado, mas deve orientar-se, também, no sentido de criar condições para uma melhoria do desempenho futuro, tendo em conta as necessidades de trabalho da empresa e de desenvolvimento profissional do trabalhador.

14-A avaliação de desempenho é efetuada em reuniões entre avaliador e avaliado, sendo a ficha de avaliação preenchida presencialmente e assinada por ambos, mas a nota final pode ser alterada por proposta do diretor de que dependem hierarquicamente e por decisão do conselho de administração ou do seu presidente, nos termos e com os limites que decorrem deste regulamento.

15-De todos os documentos constantes das fases de avaliação formal e informal serão dadas cópias aos avaliados.

Cláusula 36.^a

Prazos

1- O processo de avaliação será iniciado entre os dias 1 e 31 de janeiro de cada ano e as notas sumativas finais são dadas a conhecer aos trabalhadores, antes do despacho final do presidente do conselho de administração, até 15 de abril do ano seguinte.

2- O despacho final do presidente do conselho de administração, que conclui o processo de avaliação, é feito até 31 de março, depois de esgotados os prazos de eventuais recursos e conhecidos os pareceres e propostas dos diretores, do conselho de redação, da comissão de trabalhadores e da comissão de acompanhamento, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 37.^a

Fases do processo de avaliação

1- O processo de avaliação desenrola-se de modo contínuo, ao longo de um ano, em três fases:

a) No início do ano, as chefias (avaliadores) devem reunir com os respetivos diretores, para definição de orientações gerais, e depois com os trabalhadores na sua dependência hierárquica, para lhes expor e contratualizar os objetivos a atingir pelo serviço (departamento, editoria, delegação, etc.) e pelo avaliado, conforme disposto na cláusula 38.^a;

b) A meio do ano civil, haverá uma fase intermédia de avaliação e autoavaliação para apurar se estão a ser cumpridos os objetivos traçados para cada trabalhador, conforme a cláusula 39.^a;

c) No final do ano, faz-se a avaliação formal do desempenho, nos termos das cláusulas 40.^a e 41.^a;

d) A reunião de avaliação final do desempenho de um de-

terminado ano pode coincidir com a reunião de fixação de objetivos para o ano seguinte.

2- O processo de avaliação não se esgota nas etapas obrigatórias previstas no ponto anterior, pelo que avaliadores e avaliados devem manter permanentemente o diálogo sobre os objetivos definidos e o desempenho verificado.

Cláusula 38.^a

Contratualização de objetivos

1- O processo de avaliação tem o seu início com uma reunião, a realizar até 31 de janeiro, durante a qual a chefia direta expõe ao trabalhador os objetivos do serviço em que ambos trabalham e a contribuição que espera que o trabalhador possa dar para a sua concretização.

2- Da reunião deve resultar claro que os objetivos são entendidos da mesma forma por ambos e contratualizados, mas na falta de acordo prevalecem os objetivos fixados pela chefia.

Cláusula 39.^a

Avaliação intermédia e autoavaliação

1- A fase intermédia de avaliação e de autoavaliação, com reunião obrigatória a realizar para o efeito entre avaliador e avaliado e a realizar entre 1 de junho e 31 de julho, deve permitir clarificar se a fixação de objetivos foi adequada e corretamente entendida.

2- A autoavaliação implica o preenchimento, pelo avaliado, de uma ficha semelhante à da avaliação final, com os quesitos descritos na cláusula 47.^a, que ambos assinarão justificando as notas.

3- O avaliador manifestará a sua concordância ou discordância com a autoavaliação do trabalhador e, em caso de discordância, deverá explicitar, por escrito, os esforços que considera necessários para serem alcançados os objetivos propostos.

4- Os registos da avaliação efetuada na fase intermédia, dos quais obrigatoriamente é dado conhecimento ao diretor respetivo e à comissão de acompanhamento, têm de estar presentes na reunião entre avaliador e avaliado na fase de avaliação final.

Cláusula 40.^a

Avaliação final

1- A avaliação final do desempenho é efetuada até 31 de janeiro do ano seguinte, tendo por base a ficha de avaliação de desempenho com os quesitos descritos na cláusula 47.^a

2- A avaliação final é da competência exclusiva da chefia direta, sem prejuízo de eventual proposta de alteração pelo diretor e da ratificação pelo presidente do conselho de administração, após parecer da comissão de acompanhamento, com os limites fixados nas cláusulas 42.^a e 45.^a, e todas as notas dos quesitos, de 1 a 5 valores, são expressas em números inteiros, devendo ser apresentada, no caso de atribuição de notas 1 e 2, justificação devidamente concretizada.

3- A ficha de avaliação é assinada pelo avaliador e pelo avaliado.

4- Se o trabalhador discordar da avaliação que lhe é feita, deve deste facto fazer menção na ficha de avaliação, sem o que não poderá recorrer da nota obtida.

5- O trabalhador pode também, querendo, apor na ficha de avaliação um breve resumo sobre as suas expectativas profissionais e apresentar propostas de formação profissional.

6- O avaliador aporá também na ficha, quando entender necessário, propostas de formação ou recolocação profissional que considere adequadas ao trabalhador.

Cláusula 41.^a

Notas sumativas finais

1- A nota sumativa final será apurada através da metodologia seguinte:

- a) Soma-se as notas dos seis quesitos da ficha de avaliação;
- b) Divide-se o total por seis;
- c) O resultado é expresso com apuramento até às centésimas.

2- Para os efeitos do presente acordo de empresa, a avaliação de desempenho é expressa da seguinte forma:

- a) Igual ou superior a 4,50 valores - «Excelente»;
- b) Entre 4,00 e 4,49 valores - «Muito Bom»;
- c) Entre 3,00 e 3,99 valores - «Bom»;
- d) Entre 2,00 e 2,99 valores - «Satisfatório»;
- e) Entre 1,00 e 1,99 valores - «Insuficiente».

Cláusula 42.^a

Tramitação processual

1- Até 31 de janeiro, após a avaliação direta, cada avaliador envia à comissão de acompanhamento, com conhecimento ao respetivo diretor, as fichas de avaliação de todos os trabalhadores na sua dependência hierárquica, completamente preenchidas e assinadas pela totalidade dos participantes, juntamente com um relatório sobre o modo como decorreu todo o ciclo anual de avaliação de desempenho.

2- Por razões que transcendam o âmbito da estrutura orgânica em que o avaliado desempenha funções ou considerando especiais méritos ou deméritos do trabalhador, até ao dia 10 de fevereiro os diretores podem propor ao conselho de administração a alteração da nota sumativa final, até uma diferença máxima de 0,5 valores, em sentido positivo ou negativo, justificando a sua proposta por escrito.

3- Destas propostas, e da sua justificação, o conselho de administração dará conhecimento à comissão de acompanhamento no prazo de dez dias.

4- A comissão de acompanhamento analisa os relatórios e as notas dos avaliadores, bem como eventuais propostas de alteração feitas pelos diretores, e elabora um relatório e as listagens com as notas atribuídas, por cada estrutura orgânica, que envia para parecer, até ao último dia do mês de fevereiro, ao conselho de redação e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade.

Cláusula 43.^a

Parecer do conselho de redação e da comissão de trabalhadores

1- No prazo de dez dias, o conselho de redação e a co-

missão de trabalhadores enviarão à comissão de acompanhamento parecer escrito e fundamentado sobre os relatórios e, querendo, sobre as notas sumativas finais e as reclamações escritas e justificadas que tenham recebido diretamente dos interessados.

2- O parecer do conselho de redação incidirá sobre as avaliações e eventuais reclamações dos jornalistas e o da comissão de trabalhadores sobre as dos restantes trabalhadores, ambos os órgãos podendo pronunciar-se sobre todos os aspetos processuais envolvendo o sistema de avaliação de desempenho.

Cláusula 44.^a

Comissão de acompanhamento

1- É criada uma comissão de acompanhamento, constituída por um representante do conselho de administração, um representante da comissão de trabalhadores, um representante do conselho de redação, e um delegado sindical ou outro representante sindical por si indicado para sua eventual substituição ocasional, por cada sindicato outorgante do acordo de empresa em todos os casos com pelo menos cinco anos de antiguidade na empresa e dez anos de atividade profissional à qual, por iniciativa própria ou a solicitação de qualquer interessado, cabe pronunciar-se sobre todos os aspetos do processo de avaliação de desempenho profissional, nomeadamente esclarecer dúvidas e receber reclamações sobre eventuais deficiências na aplicação deste regulamento.

2- Na falta de um ou de ambos os órgãos representativos dos trabalhadores referidos no parágrafo anterior, cabe às organizações sindicais outorgantes a designação dos correspondentes representantes, escolhido entre os trabalhadores da empresa que cumpram os requisitos enunciados anteriormente.

3- A comissão de acompanhamento reúne-se e pode deliberar com a presença de pelo menos dois terços dos seus membros, um dos quais obrigatoriamente o representante da empresa, e terá o apoio dos serviços de pessoal, nos termos a definir pelo conselho de administração.

4- Além das demais funções que lhe são cometidas neste regulamento, à comissão de acompanhamento compete, até 20 de março de cada ano, dar parecer para o conselho de administração e apresentar-lhe propostas sobre todas as questões processuais do sistema de avaliação de desempenho, as notas atribuídas, os relatórios dos avaliadores, as eventuais propostas de alteração das notas sumativas finais, as reclamações escritas e fundamentadas dos avaliados e os pareceres do conselho de redação e da comissão de trabalhadores, bem como apresentar propostas que tenham em conta especiais méritos a relevar.

5- Igualmente até ao dia 20 de março de cada ano, a comissão elabora um relatório sobre todo o ciclo anual do processo de avaliação de desempenho, o qual poderá incidir sobre todos os procedimentos formais e informais e conter, ou não, propostas sobre ações a desenvolver.

6- O relatório previsto no número anterior será dirigido ao presidente do conselho de administração, com conhecimento ao conselho de redação e à comissão de trabalhadores, sob

reserva de confidencialidade.

7- A comissão de acompanhamento pode também, por sua iniciativa ou por proposta de qualquer parte interessada, produzir esclarecimentos sobre dúvidas de interpretação deste regulamento e estabelecer normas orientadoras para a sua aplicação, com carácter obrigatório, ou pronunciar-se sobre outras eventuais questões relativas à avaliação de desempenho profissional.

8- As deliberações da comissão de acompanhamento são adotadas por unanimidade e toda a informação sobre o seu funcionamento interno será mantida sob reserva de confidencialidade.

Cláusula 45.^a

Despacho final

1- As notas sumativas finais são obrigatoriamente sujeitas a despacho pelo presidente do conselho de administração até 15 de abril.

2- No despacho sobre as avaliações finais, o presidente do Conselho de Administração terá em conta as notas sumativas finais propostas pelos avaliadores, as alterações de notas propostas pelos diretores e, se as houver, as reclamações dos trabalhadores, bem como os pareceres dos seus órgãos representativos e os relatórios e pareceres da comissão de acompanhamento.

3- Existindo razões ponderosas de uniformização de critérios, de equidade ou de especiais méritos a relevar, o conselho de administração, ou o seu presidente, podem, caso a caso ou por setores, reduzir ou aumentar, até ao máximo de 0,5 valores, a nota sumativa final atribuída pelo avaliador (chefia direta).

4- Em nenhum caso se poderá verificar uma diferença superior a 0,5 valores entre a nota sumativa final resultante da avaliação feita pela chefia direta e a que resulta do despacho final previsto na presente cláusula.

5- A nota final é mantida sob sigilo, a menos que expressamente cada trabalhador autorize a sua divulgação.

Cláusula 46.^a

Ficha de avaliação

A ficha de avaliação, cujo modelo é elaborado pela comissão de acompanhamento, contém seis quesitos, que visam os conhecimentos e capacidades profissionais do avaliado, o nível de satisfação dos resultados do seu trabalho e o seu sentido de cooperação.

Cláusula 47.^a

Quesitos e avaliação

1- Os quesitos são avaliados de 1 a 5, não fracionáveis, em respeito pela descrição apresentada no número seguinte.

2- São avaliáveis os seguintes quesitos, nos seguintes termos:

a) Responsabilidade e atitude

Avalia a capacidade para atuar em conformidade com os princípios e normas, valores e cultura da empresa cumprindo as atividades da sua função de forma construtiva e cooperan-

te, assumindo as consequências dos seus atos.

Escala a aplicar:

1- Não assume os erros que comete, ou as consequências das decisões que tomou, recusa executar tarefas e coloca regularmente objeções fora de contexto que condicionam a aceitação do trabalho que lhe é pedido.

2- Apesar das objeções e alguma resistência inicial acaba por fazer e obter o resultado que lhe foi pedido.

3- É seguro nas opções que toma, assume as consequências das suas ações, tem uma atitude cooperante e cumpre com as normas aplicáveis ao exercício das suas funções

4- Avalia o impacto do seu trabalho, entende as suas responsabilidades e procura ultrapassar os objetivos definidos pretendidos.

5- Esforça-se por melhorar com proatividade e de uma forma construtiva e demonstra ambição nos objetivos que propõe, ultrapassando-os sistematicamente.

b) Capacidade de análise

Avalia a capacidade para identificar e analisar os diversos aspetos de um problema ou tarefa e os meios necessários para os resolver.

Escala a aplicar:

1- Incapacidade em compreender os problemas, apenas captando os aspetos mais visíveis e evidentes, necessitando de orientação e apoio permanentes.

2- Utiliza razoavelmente os meios adequados ao seu dispor para resolver os seus problemas e/ou tarefas a executar, necessitando de orientação e apoio regulares.

3- Utiliza os meios adequados ao seu dispor para resolver os seus problemas e/ou tarefas a executar, necessitando de orientação e apoio pontualmente.

4- Analisa corretamente problemas complexos, tem capacidade para apresentar alternativas, resolve e avança com autonomia

5- Propõe temas, soluções e atividades, estabelece critérios, métodos e planos de trabalho que concretiza de uma forma integrada e completa.

c) Iniciativa e inovação

Avalia a capacidade para assumir uma postura ativa na antecipação de necessidades ou na procura de ações e/ou soluções, promovendo e desenvolvendo procedimentos e/ou tarefas de modo construtivo

Escala a aplicar:

1- É incapaz de resolver problemas que exigem soluções novas, tem dificuldade em abordar áreas de trabalho diferentes do habitual e limita-se a cumprir as tarefas que lhe são expressamente atribuídas.

2- Cumpre as tarefas de forma rotineira, dá ideias quando diretamente solicitado e fica sempre à espera de instruções perante qualquer facto fora do comum.

3- Segue atentamente os assuntos da sua área de trabalho, alertando os colegas e chefias para factos relevantes e apresentando propostas de trabalho.

4- Apresenta soluções inovadoras em diferentes áreas de trabalho e propõe planos de implementação exequíveis.

5- Excelente capacidade de adaptação a novas realidades, de concretização de ideias diferenciadoras e de acompanhamento de diferentes assuntos, mostrando uma visão transver-

sal dos temas e tarefas.

d) Assiduidade e pontualidade

Avalia a comparência regular ao trabalho e cumprimento de horários, sem deixar de ter em conta as especificidades de cada atividade profissional.

Escala a aplicar:

1- Falha sistematicamente serviços/tarefas/reuniões, por falta ou atraso, sem aviso e sem justificação plausível, não podendo a equipa contar com ele.

2- Tem um número de faltas acima do razoável, com justificações questionáveis, e nem sempre se preocupa em avisar a chefia em caso de atraso ou falta.

3- Cumpre o horário de trabalho com ausências pontuais por motivos justificáveis e avisa a chefia sempre que possível, antes ou logo após a sua ausência ou atraso.

4- É pontual, tem um registo mínimo de faltas devidamente justificadas e avisa sempre a chefia quando não pode estar presente.

5- É pontual, falta apenas em casos de força maior e tem disponibilidade/iniciativa para adaptar o seu horário a necessidades inesperadas de trabalho.

e) Adaptação e versatilidade

Avalia a capacidade para responder a momentos de pressão e ajustar-se a novos contextos, técnicas e métodos, modos de organização do trabalho e a situações e ambientes.

Escala a aplicar:

1- Não realiza trabalhos da sua área que fogem à rotina, mostrando resistência e desinteresse no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

2- Cumpre com dificuldade trabalhos que, sendo da sua área profissional, fogem ao padrão normal do seu dia a dia, mostrando pouca disponibilidade para aprender novas competências.

3- Recetivo à alteração de rotinas de trabalho, mostra disponibilidade para usar as suas competências profissionais em diferentes tarefas, individualmente ou em equipa, e revela interesse em adquirir novos conhecimentos e aprender a usar diferentes instrumentos de trabalho.

4- Mostra grande capacidade para realizar tarefas inesperadas e diferentes das habituais, tem interesse em explorar novos campos de trabalho e procura melhorar as suas competências nas áreas que acompanha.

5- Tem uma atitude proativa, sugere novas metodologias, tarefas ou serviços, antecipa acontecimentos e tendências e revela uma excelente capacidade de resposta a situações de pressão ou de trabalho intenso.

f) Qualidade do trabalho

Avalia a correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros.

Escala a aplicar:

1- Raramente consegue cumprir prazos, comete erros frequentes e falha com as regras da empresa ou da profissão, não mostrando qualquer interesse ou vontade de melhorar o trabalho, mesmo com o apoio da hierarquia ou colegas.

2- Aplica razoavelmente as regras profissionais e da empresa, esforça-se por cumprir os prazos acordados, tem noção das competências que deve melhorar e mostra vontade

de corrigir os erros que comete.

3- Executa habitualmente os trabalhos nos prazos estipulados, com rigor e respeito pelas regras da empresa e da profissão.

4- Realiza consistentemente o trabalho em tempo útil, com rigor e valor acrescentado, cumprindo com exigência os critérios técnicos e normativos aplicáveis à função que desempenha.

5- Apresenta elevados padrões técnicos, éticos e deontológicos na realização de um trabalho de qualidade que é reconhecido pelos pares como exemplar, sem erros nem omissões e suportado nas melhores práticas/soluções.

Cláusula 48.^a

Penalizações

1- Nenhum trabalhador poderá ser prejudicado se, por razões exclusivamente imputáveis à empresa, o seu desempenho profissional não for avaliado nos termos deste Regulamento.

2- Para efeitos de progressão na carreira, na falta de avaliação de desempenho por razões exclusivamente imputáveis à empresa procede-se como se o trabalhador tivesse obtido o nível de «Excelente» (nota final igual ou superior a 4,50 valores).

3- No caso de recusa pelo trabalhador de participar no processo de avaliação, com o cumprimento de todos os procedimentos previstos neste Regulamento, ser-lhe-á atribuída a classificação de «Insuficiente».

Cláusula 49.^a

Recurso

1- Quando o avaliado discordar da avaliação feita pela chefia direta ou da proposta de alteração feita pelo diretor, poderá, até ao dia 10 de fevereiro, ou no prazo máximo de dez dias após a entrevista final de avaliação, apresentar recurso à comissão de acompanhamento constituída ao abrigo da cláusula 44.^a, fazendo-o acompanhar, querendo, de um parecer emitido pela comissão de trabalhadores ou, tratando-se de jornalistas, pelos membros eleitos do conselho de redação, ou ainda, em qualquer caso, alternativamente, do respetivo sindicato, se este for outorgante do presente AE.

2- O recurso será apreciado no prazo máximo de dez dias, contados a partir da data da sua apresentação.

3- Dentro do prazo previsto no número anterior, a comissão de acompanhamento pode, se assim entender, nos termos e com os limites que decorrem da cláusula 44.^a, propor uma decisão ao presidente do conselho de administração, no sentido da alteração da nota ou da sua confirmação, do que simultaneamente dará conhecimento ao interessado.

4- O despacho final do presidente do conselho de administração, que confirma ou altera a nota e tem em conta eventuais recomendações sobre a recolocação do trabalhador ou ações de formação profissional a propor-lhe, é proferido até 15 de abril.

5- Do despacho do presidente do conselho de administração sobre a nota final de avaliação de desempenho não há mais possibilidade de recurso.

Cláusula 50.^a

Informação e reservas de confidencialidade

1- Até 30 de abril, a comissão de acompanhamento enviará a cada trabalhador cópia do seu processo de avaliação, com a ficha de avaliação e toda a restante documentação relevante, incluindo o despacho do presidente do conselho de administração.

2- Igualmente até 30 de abril, a comissão dará a conhecer ao conselho de redação e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade, as listagens com as notas.

3- Com ressalta do disposto no número seguinte, até 30 de abril, a lista ordenada com as notas finais estará disponível para consulta no departamento de pessoal e será enviada às organizações sindicais respetivas, sob reserva de confidencialidade.

4- A revelação de elementos pessoais da avaliação às organizações sindicais e a sua disponibilização para consulta nos serviços de pessoal são condicionados à autorização prévia dos trabalhadores envolvidos, em conformidade com a legislação de dados privados aplicável.

5- Em todos os casos, quaisquer elementos relativos à avaliação de desempenho dos titulares de cargos de direção (diretores, diretores-adjuntos e subdiretores) são considerados confidenciais, pelo que apenas serão facultados aos próprios.

Cláusula 51.^a

Levantamento de necessidades formativas

Durante o processo de avaliação de desempenho pode o avaliador fazer um levantamento de necessidades formativas de natureza técnica ou comportamental, mediante ficha aprovada pela comissão de acompanhamento conforme cláusula 46.^a

Cláusula 52.^a

Manual de avaliação

A empresa compromete-se a elaborar um manual contendo a concretização das normas relativas à avaliação para distribuir pelos avaliadores e avaliados até ao início do primeiro processo avaliativo a realizar após a entrada em vigor da presente revisão.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Cláusula 53.^a

Reclassificação profissional

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste AE já pertençam aos quadros de efetivos da Lusa ou tenham celebrado com esta contrato de trabalho a termo certo ainda em vigor são reclassificados de modo a determinar-se a sua nova categoria profissional.

2- A reclassificação profissional faz-se de acordo com as regras seguintes:

a) A categoria profissional obtida não pode ser inferior à

que o trabalhador teria se as regras de progressão por antiguidade constantes do presente AE vigorassem desde a data de admissão na empresa;

b) Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador no mês anterior à entrada em vigor do presente AE for superior ao que resulta da aplicação deste, o trabalhador mantém a retribuição auferida, a qual é considerada retribuição base para todos os efeitos legais e convencionais, nomeadamente atualização salarial.

Cláusula 54.^a

Garantia

1- Na data em que, se se mantivesse em vigor o anterior AE, se venceria a primeira progressão automática na carreira, nenhum trabalhador poderá auferir remuneração base de valor inferior à que auferiria se aquela convenção vigorasse ainda.

2- Os jornalistas admitidos na empresa antes de 31 de março de 1997 e que à data de início da produção de efeitos das disposições relativas à nova carreira profissional se encontrem classificados nos escalões 2 ou 3 do grupo V podem optar, em alternativa a esta convenção, por manter as regras de progressão do AE anterior, até à segunda progressão automática posterior àquela data, caso em que só então se iniciará a contagem de tempo para eventuais promoções por mérito e passarão a aplicar-se as regras de progressão na carreira constantes do presente AE.

3- A opção prevista na alínea anterior é exercida através de comunicação escrita do trabalhador dirigida à empresa.

4- Com exceção dos redatores principais e da carreira de assessor, nenhum trabalhador que já tenha completado, ou venha a completar nos primeiros três anos de vigência deste AE, cinco anos no quinto escalão de qualquer categoria ou carreira previstos no anterior AE poderá auferir remuneração inferior à correspondente ao sexto escalão da mesma categoria e carreira, tal como resultaria da aplicação do AE anterior.

Cláusula 55.^a

Recurso

1- Os trabalhadores que discordarem da reclassificação profissional feita pelos serviços da empresa podem recorrer para a comissão paritária prevista na cláusula 101.^a deste AE, no prazo de 30 dias após terem sido notificados da reclassificação profissional.

2- A comissão paritária analisará os recursos exclusivamente com base nos critérios objetivos estabelecidos no presente regulamento e decidirá no prazo máximo de 30 dias, desta decisão não havendo mais possibilidade de recurso.

ANEXO IV

Tabela salarial

Cláusula única

Tabela salarial

1- O valor do índice 100 da escala indiciária a que alude

a cláusula 37.^a deste AE é fixado, com efeitos a partir do dia 1 de julho de 2009, em 547 €, pelo que cada ponto daquela escala tem o valor de 5,47 €.

2- A tabela salarial, com os índices remuneratórios e valores de retribuição mínimos para cada grupo em todas as carreiras profissionais, é a seguinte:

Tabela salarial

Índice remuneratório e retribuição mínimos, por grupo, para todas as carreiras profissionais

Grupo (1)	Base		1 diuturnidade		2 diuturnidades		3 diuturnidade		4 diuturnidades	
	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)
A	100	547,00	110	601,70	115	629,05	120	656,40	125	683,75
B	125	683,75	135	738,45	140	765,80	145	793,15	150	820,50
C	150	820,50	160	875,20	165	902,55	170	929,90	175	957,25
D	175	957,25	185	1 011,95	190	1 039,30	195	1 066,65	200	1 094,00
E	200	1 094,00	210	1 148,70	215	1 176,05	220	1 203,40	225	1 230,75
F	225	1 230,75	235	1 285,45	240	1 312,80	245	1 340,15	250	1 367,50
G	250	1 367,50	260	1 422,20	265	1 449,55	270	1 476,90	275	1 504,25
H	300	1 641,00	310	1 695,70	315	1 723,05	320	1 750,40	325	1 777,75
I	350	1 914,50	360	1 969,20	365	1 996,55	370	2 023,90	375	2 051,25
J	425	2 324,75	435	2 379,45	440	2 406,80	445	2 434,15	450	2 461,50
K	500	2 735,00	510	2 789,70	515	2 817,05	520	2 844,40	525	2 871,75

(1) Conforme regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho (anexo III do AE).

(2) Expresso em pontos da escala indicária de base 100 prevista no número 1.

(3) Em euros.

Lisboa 13 de dezembro de 2019.

Pela Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA:

Nicolau Fernando Ramos dos Santos, presidente do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Sandra Sofia Lopes da Silva Oliveira Branco, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA:

Luís Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de dezembro de 2019, a fl. 115 do livro n.º 12, com o n.º 8/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

A APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto e para os efeitos previstos no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação em vigor, a adesão ao CCT celebrado entre a APROSE, o STAS e o SISEP, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2018.

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, com as necessárias adaptações, designadamente no que se encontra estabelecido nas alíneas *c)* e *g)* do número 1 do mesmo preceito, em conjugação com o prescrito nos artigos 504.º, 496.º e 494.º do Código do Trabalho Revisto, os outorgantes declaram, por um lado, não resultar, por via e força do presente acordo, qualquer modificação ao conteúdo do CCT a que se adere, e por outro, que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção aproximadamente 1583 empregadores e mais 2000 trabalhadores resultantes diretamente desta adesão, representados pelo SINAPSA, contanto que no respeitante à área geográfica o ora acordo de adesão se aplica em todo o território nacional.

Porto, 5 de dezembro de 2019.

Pela APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

José David Mendes Pereira, na qualidade de presidente da direção.

David Pereira da Silva Sarsfield Rodrigues, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de presidente da direção.

Francisco José Fonseca Lima Andrade Tártaro, na qualidade de vice-presidente da direção.

Paulo Jorge Fonseca Amorim, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 17 de dezembro de 2019, a fl. 114 do livro n.º 12, com o n.º 1/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros - Alteração da composição da comissão paritária

No *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019, foi publicada a composição da comissão paritária constituída de acordo com o disposto na cláusula 29.^a do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018. Por comunicação da associação sindical prevista na subalínea *c)* da alínea *b)* da cláusula 29.^a, o representante da parte sindical Manuel António Lopes foi substituído por Luís Manuel Noura Grabulho.

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 Bancários do Sul e Ilhas - SBSI que passa a denominar-se Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de outubro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2008.

Constituição

SECÇÃO I

Constituição e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e âmbito profissional

O Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, adiante designado por MAIS Sindicato ou sindicato é uma associação de trabalhadores, de duração indeterminada, para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a atividade profissional independentemente da sua profissão, vínculo, função ou categoria profissional em:

- a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;
- b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, socieda-

des e empresas interbancárias de serviços, empresas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e sociedades e empresas de serviços auxiliares;

c) Setores de seguros ou em atividades afins ou com eles conexas, mesmo se em empresas ou estabelecimentos de saúde ou assistência;

d) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e segurador, institutos de investimento, de financiamento e de gestão da dívida pública, entidades gestoras de fundos de pensões, entidades gestoras de patrimónios e entidades gestoras de fundos de investimento;

e) Empresas prestadoras de serviços, de consultadoria, auditoria e de novas tecnologias da área dos sistemas de informação;

f) Empresas de trabalho temporário que prestem serviços às instituições e entidades referidas nas alíneas anteriores;

g) Organizações que agrupem as entidades mencionadas nas alíneas anteriores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico, sede e delegações regionais

1- MAIS Sindicato abrange todo o território nacional, tem sede em Lisboa e delegações regionais no Centro, no Norte e no Sul e Regiões Autónomas.

2- As delegações regionais têm o seguinte âmbito:

- a) Centro: distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;
- b) Norte: distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Vila do Castelo e Vila Real;

c) Sul e Regiões Autónomas: distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

SECÇÃO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

Fins

1- O MAIS Sindicato tem como objetivo essencial a defesa intransigente dos interesses profissionais, económicos e sociais dos seus associados, adota os princípios do sindicalismo democrático, o que implica:

a) A independência e autonomia do sindicato em relação às entidades patronais e suas organizações, ao Estado, a quaisquer partidos políticos e às instituições religiosas;

b) A consagração do exercício do direito de tendência no conselho geral, regulado nos termos destes estatutos;

c) O respeito pelas opções políticas e religiosas dos associados.

2- A adoção daqueles princípios constitui também o sindicato na obrigação de, nomeadamente, exercer e defender o direito:

a) À livre negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Ao trabalho, ao salário digno e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;

c) Ao livre exercício da atividade sindical;

d) À greve;

e) À formação profissional;

f) À igualdade de oportunidades;

g) À não discriminação;

h) O exercício dos demais direitos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 4.º

Filiação noutras organizações sindicais

O MAIS Sindicato está filiado na UGT - União Geral de Trabalhadores e na UNI - Union Network International.

Artigo 5.º

Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao sindicato:

a) Propor, negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados, bem como exigir o seu cumprimento;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Intervir na defesa dos associados em situações resultantes das relações laborais ou sindicais, desde que estejam em causa princípios e valores que o MAIS Sindicato defenda;

d) Prestar assistência jurídica e judiciária aos associados em conflitos resultantes das situações referidas na alínea anterior, sem prejuízo da sua análise caso a caso;

e) Criar e gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis;

f) Criar, gerir e administrar organizações e estruturas, instituições ou empresas de carácter económico, por si só ou em parceria com outras entidades, para prestação de serviços aos associados e seus familiares e para uma melhor gestão das suas estruturas administrativas, nas seguintes áreas:

– Proteção da saúde;

– Sociais, desportivas e culturais;

– Formação profissional e sindical;

– Organização administrativa do sindicato;

– Prestação de outros serviços que possam melhorar a qualidade de vida;

g) Receber a quotização dos associados e demais receitas.

CAPÍTULO II

Sócios, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Sócios e quotização

Artigo 6.º

Admissão

1- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e o seu integral respeito.

2- A direção pode recusar, de forma fundamentada, a admissão a sócio do MAIS Sindicato, podendo o candidato recorrer da decisão para o conselho geral.

Artigo 7.º

Manutenção da qualidade de sócio

1- Mantêm a qualidade de sócios, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, os associados que tenham passado à situação de pré-reforma e reforma.

2- Os associados que se encontrem no exercício de funções no governo da República, nos governos regionais, nos órgãos executivos da administração regional e local ou nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º destes estatutos mantêm a qualidade de sócios, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, exceto quanto ao direito de exercício de qualquer cargo ou funções sindicais.

3- A exceção referida na parte final do número anterior não se aplica aos sócios que exerçam funções em órgãos executivos da administração regional e local a tempo parcial.

4- Por deliberação da direção podem manter a qualidade de sócios os trabalhadores que, temporariamente, se encontrem a exercer a sua atividade profissional no estrangeiro ou estejam na situação de licença sem retribuição, desde que paguem a quotização devida.

5- Mantêm, ainda, a qualidade de sócios os trabalhadores que tenham sido despedidos e cuja ação judicial, patrocinada pelo sindicato, ainda não tenha transitado em julgado.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Participar e intervir na vida do sindicato, bem como ser informado da sua atividade, nomeadamente através dos meios digitais e das publicações do sindicato;

b) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou funções sindicais;

c) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato, no que decorra das suas relações de trabalho ou da sua atividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos, sem prejuízo do disposto nas alíneas c) e d) do artigo 5.º;

d) Utilizar as instalações do sindicato no respeito pelas normas fixadas pela direção;

e) Solicitar ao conselho fiscalizador de contas esclarecimentos quanto à situação económica e financeira do sindicato;

f) Beneficiar do fundo de greve e solidariedade e de outros fundos, de acordo com os respetivos regulamentos;

g) Impugnar, nos termos dos presentes estatutos, os atos de qualquer órgão do sindicato que considere ilegais ou anti-estatutários;

h) Beneficiar dos demais direitos consignados nos presentes estatutos.

2- Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou funções sindicais desempenham gratuitamente essa atividade, sendo, no entanto, assegurada pelo sindicato a reposição de qualquer prestação pecuniária que tenham deixado de receber em resultado do respetivo exercício.

3- Se a situação financeira do sindicato não permitir dar cumprimento ao disposto no número anterior, cabe ao conselho geral, por proposta da direção, definir as condições em que o cargo ou as funções sindicais são exercidas.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Respeitar os princípios fundamentais do sindicato e cumprir as deliberações dos seus órgãos, bem como as disposições dos estatutos e demais regulamentos;

b) Pagar regularmente as quotas;

c) Desempenhar com dignidade os cargos ou funções sindicais para que forem eleitos ou designados;

d) Comunicar imediatamente ao sindicato a mudança de residência.

Artigo 10.º

Suspensão de sócio

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses e que depois de interpelados por escrito para pagarem não o façam no prazo que lhes for fixado;

b) Tenham sido objeto de medida disciplinar de suspensão.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os que:

a) Deixem de exercer a atividade profissional no âmbito profissional do sindicato definido nos presentes estatutos, salvo se tiverem sido despedidos e cuja ação judicial de impugnação do despedimento, seja patrocinada pelo sindicato e ainda não tenha transitado em julgado;

b) Peçam a demissão;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados por escrito, não o tenham feito no prazo de 30 dias;

d) Tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão.

Artigo 12.º

Readmissão de sócio

Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos, nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

Artigo 13.º

Quotização

Compete ao conselho geral, sob proposta da direção, aprovar o regulamento de quotização.

SECÇÃO II

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar sobre os sócios do sindicato é exercido pelo conselho de disciplina, mediante procedimento escrito e com observância do contraditório.

2- Compete ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina, aprovar o regulamento disciplinar, que definirá os termos do procedimento, nomeadamente o exercício do direito de defesa.

Artigo 15.º

Sanções disciplinares

1- Podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 31 a 90 dias;

d) Perda do mandato para que tenha sido eleito;

e) Expulsão.

2- As sanções de perda do mandato e de expulsão só serão aplicadas aos casos de grave violação de deveres fundamentais consignados nestes estatutos e na lei.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, excepto se a mesma constituir crime, caso em que será aplicável o prazo de prescrição deste se superior.

4- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 45 dias subsequentes àquele em que o conselho de disciplina teve conhecimento da infração e do presumível infrator.

5- A instauração do procedimento interrompe o prazo estabelecido no número 3.

6- O conselho de disciplina pode suspender preventivamente o associado se da participação resultarem fortes indícios da prática pelo associado de atos que determinem com toda a probabilidade a aplicação da sanção de perda do mandato para que tenha sido eleito ou de expulsão.

Artigo 16.º

Recurso

1- Das deliberações do conselho de disciplina, com exceção da prevista no número 6 do artigo anterior, cabe sempre recurso para o conselho geral, o qual será interposto no prazo de 15 dias, a contar da data da respetiva notificação, em requerimento dirigido ao presidente do conselho de disciplina acompanhado da devida fundamentação, devendo por este ser remetido à mesa da assembleia geral acompanhado de eventual resposta do conselho de disciplina, igualmente no prazo de 15 dias.

2- O recurso não tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá lugar obrigatoriamente na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da receção da sua interposição.

3- As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância, sem prejuízo do recurso aos meios judiciais comuns.

CAPÍTULO III

Órgãos centrais

SECÇÃO I

Órgãos centrais

Artigo 17.º

Órgãos centrais

Os órgãos centrais são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral (MAG);
- d) A direção;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 18.º

Composição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados inscritos no sindicato que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os associados exercem os seus direitos na assembleia geral através de voto universal, direto e secreto.

Artigo 19.º

Competências da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos no primeiro semestre, para eleição, em simultâneo, da MAG, direção, conselho fiscalizador de contas, conselho de disciplina, 24 elementos do conselho geral e secretariados das secções sindicais.

2- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente para deliberar sobre:

- a) A destituição, no todo ou em parte, da MAG, da direção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos elementos dos secretariados sindicais;
- b) A fusão do sindicato, por proposta da direção e/ou do conselho geral;
- c) A extinção do sindicato, por proposta do conselho geral, e consequente liquidação e destino do respetivo património;
- d) Quaisquer propostas que a direção lhe queira submeter, mesmo que recusadas pelo conselho geral;
- e) Propostas que lhe sejam apresentadas por associados nas condições legais previstas para as associações sindicais, devendo o primeiro subscritor indicar quais as disposições legais e estatutárias que entende serem aplicáveis.

3- O mandato dos órgãos ou representantes referidos no número um é de quatro anos, os quais se manterão em funções até à posse dos novos órgãos ou representantes.

Artigo 20.º

Requerimento e convocação da assembleia geral

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, a pedido do conselho geral, da direção ou a requerimento de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90 dias.

3- O requerimento para a realização de assembleia geral extraordinária deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos devidamente fundamentada e que não poderá ser alterada.

4- A convocação da assembleia geral extraordinária é feita nos sete dias subsequentes ao da receção do requerimento, de forma a que não exceda em mais de 40 dias seguidos a data deste.

5- A convocatória deve conter sempre a indicação da data, horário, formas de funcionamento e ordem de trabalhos e, no caso previsto no número 3, deve ser acompanhada da fundamentação apresentada.

6- A convocatória deverá ser publicitada nos meios digitais, no órgão oficial do sindicato, bem como em, pelo menos, um dos jornais de âmbito nacional mais lidos.

Artigo 21.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral deve sempre realizar-se em dias úteis.

2- A assembleia geral rege-se pelas normas previstas nestes estatutos e pelo regulamento das assembleias gerais a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da MAG.

3- Aplicam-se às assembleias gerais extraordinárias as regras pertinentes da assembleia geral eleitoral.

4- A MAG elaborará uma ata de cada reunião no prazo de 15 dias, que deverá ser assinada por todos os elementos da mesa presentes.

SECÇÃO III

Conselho geral

Artigo 22.º

1- Composição do conselho geral

a) O conselho geral é o órgão máximo entre assembleias gerais, sendo constituído:

b) Pelos elementos eleitos que representam os secretariados das secções sindicais;

c) Por 24 elementos eleitos em assembleia geral, através do método de Hondt;

d) Pelos elementos efetivos da MAG.

2- A mesa do conselho geral é a MAG.

Artigo 23.º

Competências do conselho geral

Ao conselho geral compete:

a) Elaborar e aprovar, por proposta da MAG, o seu próprio regimento, na primeira reunião de cada mandato;

b) Eleger, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato ao congresso da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

c) Eleger de entre os seus elementos, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato no conselho geral da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

d) Apreciar e deliberar, sob proposta da direção, o ingresso ou abandono do sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

e) Apreciar e deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

f) Deliberar, por proposta da direção, sobre as linhas gerais da política reivindicativa do sindicato;

g) Autorizar a direção, sob proposta desta, a outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;

h) Deliberar sobre a declaração ou cessação de greve, por períodos superiores a cinco dias;

i) Apreciar e deliberar sobre os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

j) Apreciar e deliberar, até 15 de dezembro, sobre o orçamento do sindicato para o ano seguinte e, até 31 de março, sobre o relatório e as contas do exercício do ano anterior;

k) Decidir, em última instância, sobre recurso das deliberações do conselho de disciplina;

l) Autorizar a direção a criar instituições ou empresas de carácter económico tendo em vista uma mais eficaz prossecução das competências da mesma e dos objetivos do sindicato;

m) Autorizar a direção a contrair empréstimos de valor superior a 2 000 salários mínimos mensais;

n) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar, com exceção dos casos de arrendamento, bens imóveis;

o) Deliberar sobre matéria que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela direção;

p) Nomear comissões especializadas com funções consultivas;

q) Aprovar, por proposta da direção, o símbolo e a bandeira do sindicato, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

r) Apreciar e deliberar sobre a proposta de fusão do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

s) Apreciar e deliberar sobre proposta de extinção do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

t) A proposta de extinção do sindicato terá de definir, objetivamente, os termos em que esta se processará, não podendo os bens do sindicato, em caso algum, ser distribuídos pelos sócios.

Artigo 24.º

Convocação do conselho geral

1- A convocação do conselho geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, ou por deliberação da mesa.

2- O conselho geral pode ainda ser convocado a requerimento:

a) Da direção;

b) Do conselho fiscalizador de contas;

c) Do conselho de disciplina;

d) De um terço dos seus elementos;

e) Por um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

3- A convocação do conselho geral consiste no envio da convocatória a todos os seus elementos, com indicação expressa do dia, hora e local de funcionamento e respetiva ordem de trabalhos, até sete dias antes da sua realização, devendo a referida convocatória, com a antecedência mínima de três dias, ser publicitada através dos meios digitais e no órgão oficial do sindicato sempre que possível.

4- Em casos de extrema urgência, devidamente justificada, a convocação do conselho geral, por iniciativa do presidente da MAG ou por deliberação da mesa ou ainda por requeri-

mento da direção, deverá ser feita de modo a que a respetiva convocatória seja do conhecimento dos seus elementos até quarenta e oito horas antes da hora marcada para o início da reunião.

5- O requerimento a que se refere o número 2 deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

6- O presidente da MAG convocará o conselho geral, por forma a que este se reúna até ao 15.º dia subsequente ao da receção do requerimento.

Artigo 25.º

Funcionamento do conselho geral

1- O funcionamento do conselho geral regula-se por regimento próprio, aprovado na primeira sessão de cada mandato.

2- O conselho geral só pode deliberar validamente quando estiverem presentes metade e mais um dos seus elementos com direito a voto, podendo, no entanto, reunir para discussão logo que esteja presente um terço dos seus elementos.

3- As votações relativas a eleições ou deliberações de assuntos de natureza pessoal respeitantes a elementos do conselho geral serão feitas por voto secreto.

4- O presidente da mesa tem voto de qualidade, no caso de empate.

5- A MAG elaborará no prazo de 15 dias a ata de cada reunião, que deverá ser assinada por todos os elementos da mesa.

6- As declarações de voto deverão ser apresentadas por escrito e entregues à mesa, a fim de constarem da ata.

Artigo 26.º

Organização de tendências sindicais

1- Os elementos do conselho geral podem organizar-se em tendências sindicais.

2- A constituição de uma tendência efetua-se mediante comunicação ao presidente da MAG, assinada pelos elementos que a compõem, num mínimo de 20, com indicação da sigla que a identifica e do nome e qualidade de quem a representa.

3- Cada tendência estabelece livremente a sua organização e a todo o tempo poderá comunicar ao presidente da MAG alterações na sua composição.

Artigo 27.º

Revisão dos estatutos

1- O requerimento para a realização de uma reunião extraordinária do conselho geral para revisão total ou parcial dos estatutos deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, acompanhado da ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada, e do respetivo projeto de revisão.

2- Sempre que tenha sido convocado o conselho geral extraordinário para a revisão dos estatutos, poderão ser apresentados outros projetos, até 10 dias antes da sua realização, por:

- a) Um terço dos elementos do conselho geral;
- b) A direção;

c) Um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

3- Os projetos referidos nos números anteriores serão desde logo aceites para discussão na generalidade e divulgados aos elementos do conselho geral.

4- Após a discussão referida no número anterior, será efetuada a votação na generalidade, podendo o conselho geral deliberar remeter o projeto aprovado para uma comissão especializada.

5- A comissão especializada apreciará, em confronto com o projeto aprovado na generalidade, as várias propostas de alteração na especialidade que lhe tenham sido submetidas e elaborará a proposta final para votação e deliberação do conselho geral.

6- As alterações aos estatutos são aprovadas com o voto favorável de dois terços dos elementos presentes do conselho geral.

SECÇÃO IV

Mesa da assembleia geral

Artigo 28.º

Composição e funcionamento da MAG

1- A MAG é o órgão que assegura e conduz os trabalhos da assembleia geral e do conselho geral e garante o regular funcionamento dos órgãos estatutários do sindicato.

2- A MAG é constituída pelo presidente, pelo vice-presidente, pelo secretário, por dois vogais efetivos e por três vogais suplentes, sendo eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas e com a indicação expressa dos cargos a que cada um se candidata, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas.

4- A MAG na primeira reunião aprovará o seu regulamento interno de funcionamento, que deverá prever, nomeadamente, o processo de substituição dos seus elementos em caso de perda de mandato ou impedimento.

5- A MAG reúne-se validamente com a presença de pelo menos três dos seus elementos efetivos e as suas deliberações são tomadas por maioria dos elementos efetivos presentes, tendo o presidente ou, nos seus impedimentos, o vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, quem substitua o presidente, voto de qualidade.

Artigo 29.º

Competência da MAG

1- Compete à MAG:

- a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Informar no prazo de trinta dias os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

c) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas sobre os mesmos;

d) Promover a constituição das mesas de voto e coordenar a atividade destas;

e) Promover a impressão e atempada distribuição dos boletins de voto aos sócios que pretendam votar por correspondência, e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, assegurando que os procedimentos adotados garantem o secretismo da votação e a não adulteração do voto, nomeadamente o eletrónico;

f) Apreciar e deliberar sobre as irregularidades da assembleia geral;

g) Receber e validar as candidaturas a todos os órgãos estatutários do sindicato;

h) Deliberar, ouvida a comissão fiscalizadora eleitoral, sobre os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições da MAG, da direção, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas, dos 24 elementos eleitos para o conselho geral e dos secretariados de secção sindical.

2- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Presidir à comissão fiscalizadora eleitoral;

c) Presidir às reuniões e coordenar as atividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos secretariados das secções sindicais;

e) Deliberar sobre o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;

f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de atas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

g) Marcar a data e convocar a assembleia geral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;

h) Participar nas reuniões de direção, sem direito a voto;

i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

3- Compete, em especial, ao vice-presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;

b) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom funcionamento da assembleia geral, do conselho geral e no mais que for conveniente ao desempenho das competências que, estatutariamente, estão conferidas ao presidente;

c) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

4- Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Coadjuvar o presidente, ou quem o substitua nos seus impedimentos, e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

c) Elaborar as atas e os projetos de atas da assembleia geral e do conselho geral, respetivamente;

d) Passar certidões de atas assinadas sempre que requeridas;

e) Elaborar as atas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

f) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

SECÇÃO V

Direção

Artigo 30.º

Constituição da direção

1- A direção é o órgão executivo do sindicato e é constituído, em número par, por um mínimo de dezasseis elementos efetivos e um máximo de vinte e quatro elementos efetivos. Terá três suplentes.

2- A direção é eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas;

a) O número de elementos efetivos integrantes da região do Sul e Regiões Autónomas será igual ao número dos elementos das restantes regiões (Centro e Norte).

4- O presidente, o vice-presidente, o secretário e o tesoureiro são, respetivamente, o primeiro, o segundo, o terceiro e o quarto da lista.

5- Os elementos da direção respondem, solidariamente, nos termos da lei e dos estatutos pelos atos praticados durante o seu mandato, salvo se tiverem manifestado, em declaração para a ata, discordância com a deliberação tomada ou não tenham estado presentes na reunião.

Artigo 31.º

Competências da direção

1- Compete à direção a representação do sindicato, a gestão e coordenação de todas as suas atividades e, em especial:

a) Apresentar ao conselho geral os princípios da política global do sindicato constantes do seu programa de candidatura;

b) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

d) Gerir e coordenar a atividade do sindicato, representando este em todos os atos e contratos;

e) Orientar e coordenar diretamente, em colaboração com os respetivos secretariados, a atividade das delegações regionais, secções sindicais de empresa e da secção de reformados;

f) Deliberar sobre a criação, extinção ou alteração de âmbito das secções sindicais;

g) Deliberar sobre a admissão e rejeição de sócios;

h) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;

i) Prestar informações aos associados acerca da atividade do sindicato;

j) Gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;

k) Gerir os recursos financeiros e patrimoniais do sindicato, definindo as linhas de orientação e gestão de organizações e estruturas, instituições ou empresas de carácter económico e social, criadas e/ou participadas pelo sindicato, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;

l) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar, negociar e outorgar contratos individuais de trabalho ou de prestação de serviços, bem como instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral com os sindicatos representativos dos trabalhadores do sindicato;

m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, até 25 de novembro de cada ano, a proposta do orçamento do sindicato para o ano seguinte;

n) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, até 10 de março de cada ano, o relatório e contas do sindicato relativo ao exercício do ano anterior;

o) Remeter à MAG, até 30 de novembro, a proposta do orçamento do sindicato para o ano seguinte e, até 15 de março, o relatório de atividades e o balanço e contas do sindicato do exercício do ano anterior;

p) Declarar e fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a cinco dias;

q) Convocar a reunião geral de delegados sindicais do sindicato;

r) Deliberar sobre a forma de organização e coordenação da atividade sindical nas empresas pertencentes ao mesmo grupo.

s) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias ou do conselho geral;

t) Promover e convocar convenções sindicais de âmbito nacional, regional ou temático, bem como aprovar os respetivos regulamentos de funcionamento;

u) Elaborar e propor ao conselho geral os regulamentos previstos nestes estatutos que sejam da sua competência;

v) Nomear comissões específicas para análise e debate dos problemas relativos a jovens, mulheres e quadros e técnicos;

w) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

x) Delegar os seus poderes, nos termos da lei e destes estatutos;

y) Propor ao conselho geral a extinção do sindicato.

2- A direção poderá fazer-se representar e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do sindicato.

Artigo 32.º

Competências do presidente, do vice-presidente, do secretário e do tesoureiro

1- Compete ao presidente da direção ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente:

a) Representar a direção;

b) Coordenar a atividade da direção e fixar a ordem de trabalhos das reuniões da mesma, às quais preside;

c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação na primeira reunião da direção que ocorrer após o despacho.

2- Compete ao vice-presidente da direção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- Compete ao secretário da direção:

a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente e do vice-presidente;

b) Assegurar a elaboração das atas das reuniões da direção;

c) Responsabilizar-se pela elaboração do relatório anual das atividades do sindicato, submetendo-o à apreciação da mesma até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte.

4- Compete ao tesoureiro da direção:

a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente, do vice-presidente e do secretário;

b) Apresentar à apreciação da direção, até 15 de novembro de cada ano, o projeto do orçamento do sindicato para o ano seguinte;

c) Apresentar à apreciação da direção, até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte, o balanço e contas do exercício do ano anterior;

d) Responsabilizar-se pela contabilidade e finanças do sindicato.

Artigo 33.º

Funcionamento da direção

1- O funcionamento da direção rege-se por regulamento interno por si aprovado, o qual poderá prever a existência de uma comissão executiva a nomear pela direção de entre os seus elementos e definir as respetivas funções.

2- A direção reúne-se, validamente, com a presença dos seus elementos em exercício efetivo e as deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

3- De cada reunião será elaborada ata donde constem as deliberações e as declarações de voto, se as houver, que será assinada por todos os que nela tenham participado.

4- O sindicato obriga-se, necessariamente, em todos os seus atos e contratos com a assinatura conjunta de dois elementos efetivos da direção, podendo esta competência ser delegada.

Artigo 34.º

Constituição e funcionamento dos secretariados das delegações regionais

1- O sindicato tem delegações regionais em Centro, Norte e Sul e Regiões Autónomas.

2- O secretariado da delegação regional é constituído por elementos da direcção com local de trabalho e/ou residência na respetiva área.

3- A direcção aprovará a composição dos secretariados das delegações.

4- O secretariado da delegação regional funcionará nos termos do regulamento interno, a aprovar pela direcção, o qual definirá as suas competências.

Artigo 35.º

Competências dos secretariados das delegações regionais

1- Sem prejuízo do que se dispuser no regulamento interno previsto no número 4 do artigo anterior, compete ao secretariado da delegação regional representar a direcção na coordenação das secções regionais da sua área.

2- A direcção poderá atribuir ou delegar outras competências no secretariado da delegação regional.

SECÇÃO VI

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 36.º

Constituição e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas é o órgão de fiscalização financeira e patrimonial do sindicato e é constituído por três elementos efetivos e três suplentes.

2- O conselho fiscalizador de contas é eleito pela assembleia geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas;

4- O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes elementos, o primeiro e o segundo secretários.

5- O conselho fiscalizador de contas reúne-se ordinariamente para emissão de parecer sobre o relatório e contas e orçamento anual, e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus elementos.

6- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 37.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a

documentação de carácter administrativo, contabilístico e financeiro do sindicato, reunindo-se com a direcção sempre que julgue necessário.

2- Os elementos do conselho fiscalizador de contas serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, sempre sem direito a voto.

3- Em especial, compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar todos os registos e documentos contabilísticos do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e o orçamento anual, a apresentar pela direcção ao conselho geral;

c) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que, no domínio da gestão financeira, julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições, empresas ou outras entidades em que este participe.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina é o órgão com competência disciplinar sobre os sócios do sindicato e é constituído por três elementos efetivos e três suplentes.

2- O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas;

4- O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes elementos, o primeiro e o segundo secretários.

5- O conselho de disciplina reúne-se sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus elementos.

6- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competências do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina detém o poder disciplinar sobre os sócios do sindicato, nos termos e limites destes estatutos e do regulamento disciplinar.

2- Compete ao conselho de disciplina propor ao conselho geral o regulamento disciplinar.

3- Os elementos do conselho de disciplina serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas questões sobre matéria disciplinar, sempre sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Organização sindical na empresa, nas secções regionais e dos reformados

Artigo 40.º

Secções sindicais

O sindicato organiza-se em:

- a) Secções sindicais de empresa;
- b) Secções sindicais regionais;
- c) Secções sindicais de reformados.

Artigo 41.º

Âmbito

1- As secções sindicais de empresa correspondem a uma única entidade onde existam mais de 50 sócios a nível nacional e no ativo.

2- O âmbito geográfico das secções sindicais regionais é o definido no regulamento das secções sindicais, abrangendo os sócios no ativo que nelas exercem a sua atividade e os reformados ali residentes.

3- As secções sindicais de reformados funcionam junto das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas, abrangendo os sócios nessa situação não integrados em secções sindicais regionais.

Artigo 42.º

Organização e funcionamento

1- As secções sindicais regem-se pelo disposto nestes estatutos e pelo regulamento aprovado pela direção.

2- As secções sindicais de empresa são coordenadas diretamente pela direção.

3- As secções sindicais regionais e as de reformados são coordenadas pelo secretariado da delegação regional respetiva.

Artigo 43.º

Constituição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da secção sindical e é composto conforme o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Um elemento nas secções com mais de 50 associados e menos de 500;
- b) Três elementos nas secções com mais de 500 associados e menos de 1500;
- c) Cinco elementos nas secções com 1500 ou mais associados.

2- O preenchimento dos mandatos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior é feito através da aplicação da média mais alta do método de *Hondt* aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes, no respeito pela ordem de sequência nela estabelecida, a começar pelo primeiro candidato.

3- O mandato dos elementos do secretariado é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e o seu termo coincide

com o do conselho geral, mantendo-se, contudo, em funções até à posse do novo secretariado eleito.

Artigo 44.º

Competências do secretariado da secção sindical

Compete ao secretariado da secção sindical exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas por estes estatutos e pelo regulamento das secções sindicais, nomeadamente:

- a) Executar as deliberações da direção ou de qualquer dos outros órgãos centrais do sindicato;
- b) Dinamizar e coordenar a atividade sindical na sua área e, em especial, promover a sindicalização;
- c) Colaborar na promoção e na defesa dos princípios fundamentais do sindicato e na concretização dos seus fins;
- d) Dar conhecimento à direção ou ao conselho geral de situações detetadas na sua área, nomeadamente quanto à aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Convocar e coordenar as reuniões de delegados sindicais da secção e dinamizar a sua atividade;
- f) Apreciar a situação sindical na sua área e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa;
- g) Gerir, com eficiência, os recursos financeiros e outros meios patrimoniais postos à disposição da secção sindical;
- h) Representar o sindicato quando, para o efeito, tenha recebido delegação da direção.

Artigo 45.º

Funcionamento do secretariado da secção sindical

1- Os elementos dos secretariados com mais de um elemento elegem, de entre si, o secretário-coordenador e definem as funções dos restantes.

2- Em caso de empate na votação, será designado secretário-coordenador um elemento indicado pela lista mais votada.

3- Nos secretariados sindicais com apenas um elemento, a função de secretário-coordenador é desempenhada por este.

4- O exercício de funções sindicais a tempo inteiro nos secretariados das secções sindicais rege-se pelo disposto no regulamento das secções sindicais.

Artigo 46.º

Representação das secções sindicais no conselho geral

1- As secções sindicais são representadas no conselho geral de acordo com o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Pelo secretário-coordenador quando a secção sindical tenha menos de 500 sócios;
- b) Pelo secretário-coordenador e mais um elemento do secretariado quando a secção sindical tenha de 500 a 1500 sócios;
- c) Pelo secretário-coordenador e mais dois elementos do secretariado quando a secção sindical tenha 1500 ou mais sócios.

2- O segundo e terceiro elementos referidos no número anterior resultam da aplicação da média mais alta do método de *Hondt* aos resultados obtidos por cada uma das listas

concorrentes, no respeito pela ordem de sequência nela estabelecida, a começar pelo primeiro candidato.

Artigo 47.º

Comissão provisória da secção sindical

1- Nos casos em que não exista secretariado numa secção sindical, por não ter havido eleição, por este ter perdido a maioria dos seus elementos ou, ainda, no período de instalação de novas secções sindicais, a MAG deve nomear uma comissão provisória, constituída por três elementos, tendo em conta as tendências sindicais mais representativas da secção.

2- A comissão provisória exercerá funções até à tomada de posse do secretariado que vier a ser eleito em eleições convocadas pela MAG no prazo de 12 meses posteriores à ocorrência dos factos que determinaram a situação.

3- Os elementos das comissões provisórias referidas neste artigo têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito de voto.

Artigo 48.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais representam, junto do secretariado da secção sindical, os associados da sua área de representação e são elementos de ligação recíproca, nos termos do regulamento dos delegados sindicais.

2- Os delegados sindicais das empresas com menos de 50 sócios elegerão, de entre si, por voto direto e secreto, um representante para participar nas reuniões do conselho geral, sem direito de voto.

3- O regulamento acima referido é aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direção, e contém, nomeadamente, as normas para eleição e destituição por escrutínio direto e secreto, e os direitos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 49.º

Convocação da assembleia geral eleitoral

1- A convocação da assembleia geral eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral (MAG) ou a quem o substitua.

2- A convocatória deverá indicar o dia e hora da realização do ato eleitoral, será difundida através de edital afixado na sede, delegações e secções sindicais do sindicato, de circular enviada aos associados e da publicação de anúncio da convocatória em, pelo menos, dois dos órgãos de comunicação social mais lidos do país.

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

1- Só podem ser eleitos os sócios que se tenham inscrito no sindicato até cento e oitenta dias antes da data da realização das eleições respetivas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Se encontrem no exercício de funções no governo da República, nos governos regionais, nos órgãos executivos da administração regional e local em regime de tempo completo, ou nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º.

Artigo 51.º

Processo eleitoral

1- Todo o processo eleitoral para os órgãos do sindicato, incluindo o apuramento e divulgação de resultados, é da competência e responsabilidade da MAG, que para o efeito proporá para aprovação em conselho geral o regulamento eleitoral.

2- O regulamento eleitoral deverá prever a possibilidade de repetição do acto eleitoral circunscrito ao local ou secção onde tenham ocorrido anomalias que tornem inválidas as eleições nesse local ou secção;

3- Os cadernos eleitorais serão afixados na sede, delegações e secções regionais do sindicato a partir do vigésimo dia após a data da convocatória do ato eleitoral e incluirão todos os sócios inscritos até cento e oitenta dias antes da data da realização da assembleia geral eleitoral.

4- Após a sua afixação, qualquer associado pode reclamar de eventuais irregularidades até ao décimo dia da sua afixação, para a MAG, que terá 48 horas para decidir.

Artigo 52.º

Candidaturas

1- Os processos de candidatura aos órgãos do sindicato referidos no artigo anterior serão entregues à MAG, sendo identificados por ordem alfabética da sua apresentação e conterão, obrigatoriamente, a lista de candidatos, os termos de aceitação e a lista dos subscritores;

2- As listas terão de ser entregues à MAG até sessenta dias antes da data marcada para as eleições, contendo os nomes completos e o número de associado de todos os candidatos efetivos e suplentes;

3- Os termos de aceitação serão individuais;

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado;

5- A MAG verificará a regularidade das diversas candidaturas e no prazo de setenta e duas horas após a apresentação das mesmas decidirá pela sua regularidade;

6- No caso de eventuais irregularidades, as mesmas serão comunicadas à respetiva lista, que disporá do prazo de setenta e duas horas para suprimi-las.

Artigo 53.º

Campanha eleitoral

Sob proposta da direção, o conselho geral aprovará o apoio financeiro ou outros, a atribuir às listas que concorram aos diversos órgãos do sindicato.

Artigo 54.º

Votação

1- A votação é exercida por uma das seguintes formas:

- a) Presencial;
- b) Através dos meios digitais;
- c) Por correspondência, a solicitação do sócio.

2- O regulamento eleitoral fixará as normas aplicáveis aos diversos tipos de votação.

3- A votação através dos meios digitais pode ter início no segundo dia anterior ao fixado para a votação presencial.

4- Os votos por correspondência deverão dar entrada na MAG até 24 horas antes do encerramento da votação, contendo o respetivo envelope a indicação expressa de que foram expedidos através do serviço público de correios.

5- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

6- É vedada a divulgação de resultados parciais antes de encerrada a totalidade das mesas de voto.

Artigo 55.º

Fiscalização do processo eleitoral

1- No dia seguinte ao prazo limite para entrega de listas aos diversos órgãos do sindicato será constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, composta pelo presidente da MAG e por um elemento de cada lista concorrente aos órgãos centrais do sindicato, que para o efeito será credenciado pela respetiva lista.

2- A comissão fiscalizadora eleitoral verificará todo o processo eleitoral e elaborará relatórios para a MAG sobre eventuais irregularidades do processo eleitoral.

3- A comissão fiscalizadora eleitoral providenciará no sentido de que, e até 15 dias antes do ato eleitoral, sejam afixadas na sede, delegações e secções sindicais do sindicato, bem como assegurada distribuição por todos os associados do sindicato, o programa e a declaração de princípios das listas candidatas.

4- O regulamento eleitoral fixará as normas a que deve obedecer a constituição de comissões fiscalizadoras eleitorais para as secções sindicais.

Artigo 56.º

Direito ao recurso

1- Nos termos legais e regulamentares, cabe recurso para o conselho geral, sem efeito suspensivo, de todas as decisões tomadas pela MAG e/ou comissão fiscalizadora eleitoral.

2- O regulamento eleitoral definirá o objecto e a tramitação dos recursos de todo o processo eleitoral.

3- Todos os casos omissos serão regulados nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Exercício de funções, suspensão e perda de mandatos

Artigo 57.º

Posse dos órgãos centrais e de base

1- A posse nos respetivos cargos é conferida a todos os elementos eleitos para os diversos órgãos centrais e de base do sindicato pelo presidente da MAG.

2- A posse dos elementos da MAG e da direção realizar-se-á até ao oitavo dia subsequente ao do apuramento final e global dos resultados.

3- Os 24 elementos do conselho geral eleitos pela assembleia geral tomam posse no início da primeira sessão deste órgão.

4- A posse dos secretariados das secções sindicais poderá ser conferida pelo secretário-coordenador cessante, por delegação do presidente da MAG, nos 10 dias seguintes ao do apuramento final e global do resultado da respetiva eleição.

Artigo 58.º

Perda de quórum de funcionamento da MAG, da direção, do conselho de disciplina ou do conselho fiscalizador de contas

Caso a MAG, a direção, o conselho de disciplina ou o conselho fiscalizador de contas tenham menos de metade dos seus elementos efetivos no exercício de funções, em resultado de perda de mandato dos restantes, aplica-se o disposto neste capítulo.

Artigo 59.º

Substituição dos órgãos centrais e de base em caso de destituição ou perda de quórum de funcionamento

1- Nos casos de substituição dos órgãos centrais e de base por destituição ou em caso de perda de quórum de funcionamento, o conselho geral reunirá no prazo máximo de três dias, contados sobre a data do apuramento final e global de resultados da assembleia geral eleitoral que procedeu à destituição ou da data em que a MAG constatou a perda de quórum de funcionamento, a fim de, por sufrágio direto e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus elementos, eger uma comissão provisória de três elementos para substituir a MAG, conselho de disciplina, conselho fiscalizador de contas, e uma outra de sete elementos para substituir a direção.

2- O conselho geral designará, ainda, dois elementos por cada secção sindical para assegurar a gestão corrente da Secção.

3- À eleição referida no número um aplicar-se-á a regra da média mais alta do método de *Hondt* e a(s) comissão(ões) eleita(s) entrará(ão) imediatamente em funções.

4- À comissão provisória que substitua a direção competirá, apenas, proceder à gestão corrente do sindicato.

5- O presidente da comissão provisória que substituiu a MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas para a MAG, para a direção, conselho de disciplina, conselho fiscalizador de contas, 24 elementos para o conselho geral e secretariados das secções sindicais no prazo máximo de oito dias após a eleição no conselho geral referida no número 1, ou para os órgãos que perderam o quórum de funcionamento no prazo máximo de oito dias após a eleição referida no número anterior.

6- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior, apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

7- Os órgãos destituídos manter-se-ão em funções até serem substituídos, cabendo recurso para o conselho geral das suas deliberações no período transitório.

Artigo 60.º

Pedido de demissão dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas

1- Caso a maioria dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas peçam a demissão, mas continuem a assegurar o exercício de funções, o presidente da MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas para a MAG, direção, conselho de disciplina, conselho fiscalizador de contas e 24 elementos para o conselho geral e secretariados das secções sindicais, no prazo máximo de oito dias após a receção do pedido de demissão.

2- À direção competirá, apenas, proceder à gestão corrente do sindicato.

3- Os órgãos eleitos nos termos do número um apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

Artigo 61.º

Suspensão e perda de mandatos

1- A suspensão ou perda de mandato de um qualquer elemento dos órgãos eleitos pela assembleia geral implica, necessariamente, a suspensão ou perda do seu mandato no conselho geral.

2- Em caso de suspensão ou perda de mandato de algum elemento das listas concorrentes aos 24 elementos para o conselho geral ou de um secretariado de secção sindical, este será substituído pelo elemento seguinte na ordem da lista pela qual foi eleito e, uma vez esgotada a referida lista, não haverá substituição.

3- A suspensão de mandato pode ser solicitada ao presidente da MAG por um período máximo de seis meses seguidos, renovável uma única vez, nas condições estabelecidas no regulamento eleitoral.

4- A perda de mandatos ocorre em resultado de:

- a) Aplicação da inerente sanção disciplinar;
- b) Por falecimento;
- c) Ausências injustificadas ou alteração da sua situação como sócio, conforme previsto no regulamento eleitoral;
- d) Perda da qualidade de sócio;
- e) Renúncia;

f) Após a posse ser abrangido pela lei das incapacidades civis em vigor;

g) Sendo elementos dos secretariados sindicais passarem a exercer funções fora da sua área de representação sindical

h) Passarem a exercer no governo da República, nos governos regionais, nos órgãos executivos da administração regional e local em regime de tempo completo, ou nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º.

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 62.º

Orçamento

O orçamento anual do sindicato, como instrumento de previsão de receitas e despesas, é um indicador de gestão e é aprovado pelo conselho geral até 15 de dezembro do ano anterior àquele a que respeita, sendo a sua vigência coincidente com o ano civil.

Artigo 63.º

Relatório de atividades, balanço e contas

O relatório de atividades, o balanço e as contas anuais, consolidados, do sindicato são aprovados pelo conselho geral até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeitam.

Artigo 64.º

Receitas e despesas

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As transmissões gratuitas feitas a favor do sindicato em vida ou por morte de associados ou de terceiros;
- e) As receitas provenientes de dividendos, lucros ou proventos das entidades de que faça parte;
- f) Outras receitas.

2- As despesas do sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades, estritamente efetuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes estatutos.

Artigo 65.º

Fundos especiais

O sindicato terá os fundos especiais que sejam aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção.

Artigo 66.º

Aplicação de saldos

As contas do exercício elaboradas pela direção, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, a apresentar ao conselho geral, nos termos destes estatutos, conterão uma

proposta para aplicação dos saldos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 67.º

Composição transitória dos órgãos sociais

1- Com a aprovação e publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* dos presentes estatutos ficam constituídos corpos gerentes transitórios do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, os atuais órgãos sociais.

2- Se outros sindicatos se integrarem neste, os elementos dos seus órgãos sociais passam a fazer parte dos corpos gerentes transitórios referidos no número anterior, nos termos definidos no ato de integração.

3- Os órgãos sociais constituídos nos termos do número 1 e número 2, ficam investidos de todos os poderes e competências que estatutariamente estão, respetivamente, atribuídos à MAG, à direção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho de disciplina, devendo ser convocadas eleições seis meses após a publicação dos presentes estatutos.

4- O funcionamento dos órgãos sociais referidos no número anterior rege-se por regulamento interno de cada um dos órgãos, podendo o regulamento da direção prever a existência de uma comissão executiva e respetivas funções, a nomear de entre os seus elementos.

5- O conselho geral do MAIS Sindicato, até às eleições referidas no número 3 do presente artigo, é constituído por todos os elementos dos órgãos sociais.

6- As seções sindicais ou delegações mantêm-se até à tomada de posse dos elementos eleitos, conforme se refere no número 2 do presente artigo

7- Os delegados sindicais mantêm-se em funções até ao termo dos respetivos mandatos e serem substituídos.

8- Os demais órgãos eleitos mantêm-se em vigor até novas eleições.

Artigo 68.º

Regulamentos e normas em vigor

1- Os regulamentos e normas à data da criação do MAIS Sindicato mantêm-se em vigor até serem substituídos por outros ou revogados pelo conselho geral ou órgão com competência para o efeito.

2- Em caso de colisão de normas regulamentares em vigor nos sindicatos que venham a integrar o MAIS Sindicato, competirá à direção proceder à respetiva harmonização.

3- Até 120 dias após a tomada de posse dos órgãos centrais

do MAIS Sindicato, os órgãos com competência para o efeito deverão aprovar os novos regulamentos internos e normas de funcionamento.

Artigo 69.º

Quotização sindical

Os regimes de quotização sindical existentes em cada um dos sindicatos que venham a integrar o MAIS Sindicato manter-se-ão em vigor até à aprovação do regulamento de quotização previsto nestes estatutos.

Artigo 70.º

Primeira eleição

As listas concorrentes à direção serão constituídas por 24 elementos efetivos e 3 suplentes, não podendo nenhum sindicato que venha a integrar o MAIS Sindicato ter mais de 50 % do número de elementos efetivos.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 71.º

Fusão ou extinção

O processo de fusão ou extinção do sindicato rege-se pelo disposto nos artigos respeitantes às competências da direção, assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 72.º

Símbolo e bandeira do sindicato

O símbolo e a bandeira do sindicato são aprovados pelo conselho geral.

Artigo 73.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Artigo 74.º

Casos omissos

Os casos omissos serão regulados de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei e nos princípios gerais de direito.

Registado em 23 de dezembro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 192 do livro n.º 2.

Sindicato dos Inspectores do Trabalho (SIT) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de maio de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

Denominação

1- O Sindicato adopta a designação «Sindicato dos Inspectores do Trabalho» (SIT), rege-se pelos presentes estatutos e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a actividade profissional como inspectores do trabalho.

§ único. O sindicato é, em conformidade com o disposto no artigo 3.º da convenção n.º 151 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 17/80, de 15 de julho, um organismo de natureza profissional, sem fins lucrativos, que exerce a sua acção com independência em relação ao Estado e outras entidades ou associações de qualquer carácter.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1- A sede do sindicato é em Lisboa.

2- O sindicato tem delegações em todos os locais onde funcionem os serviços de inspecção do trabalho.

3- O âmbito geográfico do sindicato compreende todo o território nacional.

4- O sindicato constitui-se por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

Fins

1- O sindicato tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos inspectores do trabalho e a intransigente defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e morais dos sócios, tendo em vista a sua plena emancipação.

2- Constituem fins do sindicato, designadamente:

a) Representar e defender os interesses socioprofissionais dos sócios com intervenção e participação na fixação das condições de trabalho;

b) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos sócios, individual e colectivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;

c) Promover a sua formação e valorização profissional, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;

d) Promover o desenvolvimento de actividades nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, des-

portivo, formativo e informativo;

e) Cooperar no intercâmbio com associações congéneres nacionais, estrangeiras e internacionais;

f) Valorizar e defender a profissão de inspector do trabalho.

Artigo 4.º

Competência

Na prossecução dos seus fins, compete ao sindicato, designadamente:

a) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização;

b) Promover a discussão das alterações legislativas de relevo para os sócios, apresentando aos órgãos competentes as conclusões alcançadas, bem como fazer propostas de criação, modificação e revogação de leis e regulamentos;

c) Emitir parecer sobre todas as matérias que digam respeito aos sócios;

d) Intervir na defesa dos sócios em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito da organização;

e) Praticar quaisquer outras actividades que possam contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da actividade de inspector do trabalho;

f) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

g) Celebrar protocolos de cooperação e colaboração com instituições congéneres;

h) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos sócios e respectivos agregados familiares;

i) Receber a quotização dos sócios e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

j) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos sócios do sindicato;

l) Celebrar acordos colectivos de trabalho.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Intervenção sindical democrática

1- O sindicato dos inspectores do trabalho rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

a) Reconhecimento a todos os sócios do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;

b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao Estado, instituições, confissões religiosas e partidos políticos;

c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2- O sindicato apoia responsavelmente a luta dos trabalhadores de outras instituições congéneres e é com elas solidário

em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do Homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Democracia interna

Na prossecução dos seus fins, o sindicato deve, especialmente:

a) Promover e assegurar aos sócios uma informação permanente e objectivamente fundamentada da sua actividade, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;

b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores, através do debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores e o reforço da organização do sindicato e do movimento sindical democrático;

c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional.

Artigo 7.º

Organizações sindicais

O sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

Artigo 8.º

Sigla e símbolo do sindicato

O sindicato adopta a sigla «SIT» e o símbolo é o emblema aprovado em assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

SECÇÃO I

Os sócios

Artigo 9.º

Sócios

Revestem a qualidade de sócios todos os inspectores do trabalho que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos, nas seguintes condições:

a) Todos os inspectores do trabalho pertencentes aos quadros da Inspecção-Geral e das inspecções regionais portuguesas;

b) Os inspectores do trabalho aposentados ou no exercício de outras funções, desde que não passem a exercer outra actividade não representada pelo mesmo sindicato (ou não percarn a condição de trabalhador subordinado).

Artigo 10.º

Admissão

1- A admissão como sócio do sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direcção pelo interessado, acompanhada de autorização de desconto da quota sindical.

2- O pedido de admissão implica aceitação dos estatutos.

3- A direcção deverá deliberar no prazo de 10 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade a autorização de desconto da respectiva quotização sindical.

4- A admissão como sócio do sindicato implica o pagamento de uma jóia de inscrição.

Artigo 11.º

Recusa de admissão

1- Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, devidamente fundamentada, será comunicada à mesa da assembleia geral e ao interessado por carta registada, enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de 20 dias.

2- O interessado poderá interpor recurso para a comissão de recursos no prazo de 10 dias úteis após a recepção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações devidamente fundamentadas.

3- A comissão de recursos apreciará o processo e decidirá no prazo de 30 dias.

Artigo 12.º

Demissão

1- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio.

2- A direcção deve avisar, no prazo de 10 dias após a recepção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade, da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

Artigo 13.º

Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio aquele que:

a) Solicite a sua demissão nos termos destes estatutos;

b) Tenha sido objecto de sanção disciplinar de expulsão;

c) Deixe de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não faça no prazo de 60 dias após a recepção do aviso.

2- Nos casos previstos nas alíneas anteriores, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, o cartão referido na alínea g) do artigo 17.º

Artigo 15.º

Readmissão de sócio

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A readmissão de sócio, na situação prevista na alínea *d*) do artigo anterior, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3- A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efectivar se decorrido um ano sobre a data da sanção e após deliberação favorável da assembleia geral.

Artigo 16.º

Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respectiva quotização sindical, o trabalhador que:

a) Se encontre na situação de licença sem retribuição nos termos da lei;

b) Se encontre na situação de comissão de serviço público;

c) Se encontre aposentado ou desligado do serviço a aguardar aposentação.

Artigo 17.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Participar e intervir na vida do sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;

c) Convocar assembleias gerais;

d) Ser informado de toda a actividade do sindicato;

e) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo sindicato, nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

g) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos ou protocolos celebrados pelo sindicato, bem como as respectivas alterações;

h) Exercer o direito de tendência, nos termos do disposto no artigo seguinte;

i) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1- 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 concepção 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 acção.

2- O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno 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.

3- A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o número anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efectuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respectiva 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 representação da respectiva tendência sindical, actos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respectiva formação/agrupamento, quer, também, a declaração de princípios e o programa de acção a que se refere o número 1 do presente artigo.

4- As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em actividades 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 actos que possam fragilizar a força e coesão sindicais.

5- Cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direcção, decidir não só a conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinados ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de acção das respectivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas actividades ou práticas.

6- Das deliberações tomadas caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de 8 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 10 dias subsequentes.

Artigo 19.º

Direitos e deveres

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

2- As tendências têm direito:

a) A ser ouvidas pela direcção sobre as decisões mais importantes do SIT, em reuniões por esta convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões da direcção e da assembleia geral, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

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

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SIT;

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

c) Impedir a instrumentalização político-partidária;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Artigo 20.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do sindicato;

b) Pagar pontualmente a quotização;

c) Participar e intervir nas actividades do sindicato, manter-se delas informado e exercer o seu direito de voto;

d) Desempenhar com zelo, dignidade e graciosamente as funções para que foi eleito, nos termos do presente estatuto;

e) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do sindicato, bem como pugnar pelo alargamento e reforço da organização sindical nos locais de trabalho;

f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do sindicato;

g) Comunicar ao delegado ou, na sua falta, ao sindicato, no prazo de 20 dias, a mudança de residência e outras alterações de interesse para o sindicato.

SECÇÃO II

A quotização sindical

Artigo 21.º

Quotização

1- A quotização mensal é de 0,5 % da retribuição mensal base não incidindo sobre os subsídios de férias e de Natal.

2- Compete à assembleia geral, sob proposta da direcção, fixar valores diversos dos previstos no número anterior.

Artigo 22.º

Cobrança da quotização

1- A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pelos organismos da Inspeção-Geral e das inspecções regionais portuguesas e remetida por estes ao sindicato dos inspectores do trabalho, ou por autorização concedida pelo sócio para débito na respectiva conta bancária.

2- Compete à assembleia geral, sob proposta da direcção, fixar formas de pagamento diversas das previstas no número anterior.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do sindicato é exercido pela direcção, mediante processo disciplinar.

Artigo 24.º

Prescrição

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que a direcção teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3- A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no número 1 deste artigo.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

1- Dentro dos limites dos estatutos podem ser aplicadas as seguintes sanções:

a) Repreensão por escrito;

b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;

c) Suspensão até 12 meses;

d) Expulsão.

2- A sanção disciplinar prevista na alínea c) poderá ser aplicada aos sócios que:

a) Violem de forma grave os estatutos do sindicato;

b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;

c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do sindicato bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;

d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções.

3- Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

a) A ausência de antecedentes disciplinares;

b) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4- A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 20 dias úteis.

2- Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infracção e as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3- A nota de culpa é sempre reduzida a escrito e enviada ao sócio por carta registada com aviso de recepção, no prazo de cinco dias úteis contados sobre a data de conclusão da fase preliminar.

4- O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, no prazo de cinco dias úteis, contados sobre a data da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 20 dias úteis, contados sobre a data de apresentação da defesa.

6- A decisão será notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio, com a indicação dos factos que a determinaram.

7- Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

Recurso

1- Das deliberações da direcção cabe, sempre, recurso para a comissão de recursos que deve ser entregue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral, no prazo de cinco dias úteis contados da respectiva notificação.

2- O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar no prazo de 20 dias úteis.

3- As deliberações tomadas pela comissão de recursos são sempre tomadas em última instância.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

Órgãos

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A direcção;

c) O conselho fiscal;

d) A comissão de recursos.

2- Os membros dos órgãos do sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.

SECÇÃO II

A assembleia geral

Artigo 29.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.

3- A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respectiva ordem de trabalhos, por forma a obter-se em assembleia geral, efectivamente, a vontade colectiva.

4- A mesa da assembleia geral divulgará as posições que as tendências sindicais devidamente organizadas possam eventualmente apresentar.

5- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

6- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

7- A assembleia geral pode revestir o carácter de:

a) Assembleia geral ordinária;

b) Assembleia geral extraordinária;

c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por proposta da direcção ou por 20 % dos associados;

c) Aprovar o regulamento interno;

d) Deliberar sobre a declaração de greve, por proposta da direcção ou por 20 % dos associados;

e) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a fusão ou dissolução do sindicato;

f) Deliberar, por proposta da direcção, a filiação do sindicato como membro de organizações nacionais ou internacionais, bem como a manutenção ou abandono da respectiva qualidade;

g) Aprovar os símbolos do sindicato, designadamente, o seu emblema;

h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

i) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

j) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção;

k) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos;

l) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam submetidas pela direcção, ou 20 % dos associados, no âmbito das respectivas competências.

Artigo 31.º

Sessões e convocação da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anualmente, no decurso do mês de março para efeitos do previsto nas alíneas *i)* e *j)* do artigo anterior e a sua convocação compete ao presidente da respectiva mesa por sua iniciativa ou a pedido da direcção.

2- Para o exercício da competência definida no artigo anterior, a convocação deverá ser efectuada com a antecedência mínima de 30 e máxima de 60 dias, contados da data de realização da assembleia geral.

3- A convocação da assembleia geral extraordinária compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou de 200 associados.

4- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos.

5- A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos 15 dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, de forma a que se realize no prazo máximo de 30 dias após aquele prazo.

6- Nas sessões extraordinárias é vedado discutir ou deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

7- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito com o mínimo de 60 dias de antecedência.

8- A convocação da assembleia geral, com indicação do dia, da hora, do local e da ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral por carta registada dirigida a todos os delegados, afixada nos locais onde funcionem os serviços de inspecção e publicitação no site do sindicato e com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

9- A assembleia geral funcionará à hora marcada, com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de associados.

10- As assembleias gerais não funcionarão para além de oito horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maio-

ria dos participantes, até ao termo da 1.ª hora da sessão.

11- Para efeitos do disposto na alínea *b)* do artigo anterior, as deliberações deverão ser tomadas por maioria de três quartos dos associados presentes na assembleia.

12- Para efeitos do disposto na alínea *e)* do artigo anterior, as deliberações deverão ser tomadas por três quartos dos associados em efectividade.

SECÇÃO III

A mesa da assembleia geral

Artigo 32.º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2- A mesa da assembleia geral rege-se por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

Artigo 33.º

Competência da mesa da assembleia geral

1- Compete, em especial, à mesa da assembleia geral:

a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral;

b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal;

d) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas;

e) Promover a realização de eleições, providenciar todos os meios materiais necessários e zelar pela regularidade das mesmas;

f) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;

g) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto.

2- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral;

b) Presidir às reuniões e coordenar as actividades da mesa da assembleia geral;

c) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;

d) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de algum dos seus elementos;

e) Presidir à comissão de recursos;

f) Designar a data e convocar a assembleia geral eleitoral.

SECÇÃO IV

A direcção

Artigo 34.º

Composição

A direcção do sindicato será constituída por cinco membros que desempenharão as funções de presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro e um vogal, cabendo ao presidente a distribuição de tarefas.

Artigo 35.º

direcção

1- A direcção é o órgão executivo do sindicato, ao qual compete a representação externa, a gestão e coordenação das actividades do sindicato.

2- Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos e perante a assembleia geral, à qual deverão prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

3- Para que o sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma do presidente ou, na sua falta ou impedimento, do vice-presidente.

4- No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será necessariamente a do tesoureiro.

5- A direcção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos.

O seu mandato é de quatro anos e termina com o dos restantes órgãos, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção.

6- A direcção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

7- A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus elementos efectivos ou quem os substitua.

8- A direcção deverá lavrar actas das suas reuniões.

9- A direcção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

10- O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 36.º

Competência da direcção

1- Compete, em especial, à direcção:

a) Gerir e coordenar toda a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;

b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

d) Propor a declaração de greve à assembleia geral;

e) Exercer as funções disciplinares estatutariamente previstas;

f) Denunciar, negociar e outorgar protocolos;

g) Prestar à assembleia geral e aos associados todas as informações solicitadas;

h) Gerir os fundos do sindicato;

i) Decidir da admissão de sócios, nos termos dos estatutos;

j) Decidir e promover a aplicação de processo disciplinar;

k) Apresentar ao conselho fiscal, para recolha de parecer, o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte até 15 de março e 15 de novembro, respectivamente;

l) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente submeter;

m) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

n) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do sindicato;

o) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

p) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;

q) Celebrar acordos colectivos de trabalho.

2- Compete ao presidente da direcção, em especial:

a) Presidir e coordenar as reuniões da direcção;

b) Representar a direcção;

c) Despachar os assuntos correntes;

d) Apresentar em reunião de direcção os assuntos que careçam de deliberação;

e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direcção.

3- Compete ao vice-presidente da direcção, em especial:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Suprir os impedimentos do presidente.

4- Compete ao secretário da direcção, em especial:

a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;

b) Redigir as actas das reuniões de direcção;

c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direcção.

5- Compete ao tesoureiro da direcção, em especial:

a) Apresentar em reunião de direcção o projecto de orçamento ordinário do sindicato, os orçamentos rectificativos, quando necessários, e as contas do exercício;

b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;

c) Conferir os valores existentes e património do sindicato.

6- Compete aos vogais da direcção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direcção, nos termos do regulamento interno.

SECÇÃO V

O conselho fiscal

Artigo 37.º

Composição

O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 38.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal funcionará na sede do sindicato e das suas reuniões deverá ser lavrada acta.

2- O conselho fiscal só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as suas deliberações serão tomadas pela maioria dos presentes.

3- Em caso de empate o presidente do conselho fiscal tem voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competência do conselho fiscal

1- O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2- Compete ao conselho fiscal, em especial:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens;

c) Apresentar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário, até 25 de março e 25 de novembro, respectivamente;

d) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos rectificativos que lhe sejam apresentados;

e) Apresentar à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do sindicato.

SECÇÃO VI

A comissão de recursos

Artigo 40.º

Composição

A comissão de recursos é constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, por um associado designado pelo recorrente e por um terceiro associado, escolhido por acordo entre os dois primeiros.

Artigo 41.º

Comissão de recursos

1- A comissão de recursos funcionará na sede do sindicato e das suas reuniões deverá ser lavrada acta.

2- Em caso de impossibilidade do acordo previsto no artigo anterior, o presidente da assembleia geral tem voto de qualidade.

3- A comissão de recursos só poderá reunir desde que estejam presentes a totalidade dos seus elementos e deliberará por unanimidade.

Artigo 42.º

Competência da comissão de recursos

1- A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos das decisões da direcção que apliquem sanções ou que recusem a admissão no sindicato.

2- A comissão de recursos aprecia os recursos em última instância.

CAPÍTULO VI

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

A estrutura sindical

Artigo 43.º

Estrutura sindical

A estrutura sindical é composta pelos delegados sindicais.

SECÇÃO II

Os delegados sindicais

Artigo 44.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do sindicato de cada local onde funcionem os serviços de inspecção do trabalho e actuam como elementos de ligação entre aqueles e a direcção do sindicato.

Artigo 45.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;

b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;

c) *(Eliminado.)*

Artigo 46.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, no local de trabalho, e compete aos respectivos

trabalhadores no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao presidente da mesa da assembleia geral, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3- O presidente da mesa da assembleia geral comunicará, no prazo de cinco dias, à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4- Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto a todos os locais onde funcionem os serviços de inspecção do trabalho e informará o eleito.

Artigo 47.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, em especial:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direcção, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objectivos fundamentais do sindicato;

c) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, comunicando à direcção todas as irregularidades detectadas;

d) Dar parecer aos órgãos do sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;

e) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e transmitir toda a informação do sindicato, nomeadamente a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua recepção atempada por parte dos associados;

f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo eleitoral realizado no seu local de trabalho;

g) Cooperar com a direcção a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

h) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;

i) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo de vacatura do cargo.

Artigo 48.º

Destituição do delegado sindical

1- O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto directo e secreto.

2- A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.

3- São fundamentos da destituição do delegado sindical:

a) Não reunir as condições de elegibilidade;

b) Ter pedido a demissão do cargo;

c) Pedir a demissão de sócio do sindicato;

d) Ser-lhe aplicado qualquer sanção disciplinar;

e) (Eliminado.)

CAPÍTULO VII

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

Assembleia geral eleitoral e capacidade eleitoral

Artigo 49.º

Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham pago as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral.

3- A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

Artigo 50.º

Horário de funcionamento

1- A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho, na sede e nas delegações locais, terão início às 9 horas e 30 minutos e encerrarão às 16 horas e 30 minutos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

1- Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, excepto os de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no sindicato há mais de seis meses, antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei;

c) Se encontrem na situação de comissão de serviço público.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Organização

1- Na organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do número 5 do artigo 29.º;
- c) Organizar os cadernos de recenseamento;
- d) Apreçar as reclamações aos cadernos de recenseamento;
- e) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;
- f) Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.

2- Deliberar, em última instância, sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, sem que haja recurso das suas deliberações.

3- Distribuir, por proposta da direcção, o tempo da utilização dos serviços do sindicato pelas diferentes candidaturas.

Artigo 53.º

Organização

1- Os cadernos de recenseamento serão afixados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data das eleições.

2- Na sede do sindicato será afixado o original do caderno completo e em cada local de trabalho a parte que lhe disser respeito.

3- Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar nos 10 dias seguintes à sua afixação, para decisão da mesa da assembleia geral.

Artigo 54.º

Data e publicidade das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias antecedência.

2- Em cada um dos locais onde funcionem os serviços de inspecção dever-se-á proceder à afixação da data das eleições.

3- A publicidade será, ainda, feita por publicação no site do sindicato e num jornal diário nacional.

Artigo 55.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como o respectivo programa de acção.

2- As listas de candidaturas serão apresentadas conjunta e simultaneamente, abrangem obrigatoriamente todos os corpos gerentes e terão de ser subscritas por um mínimo de 20 sócios.

3- Por cada membro efectivo dos corpos gerentes será eleito um suplente, que só assumirá funções nas faltas e impedimentos prolongados dos membros efectivos, salvo no caso do presidente que será sempre substituído pelo correspondente vice-presidente.

4- As listas deverão, na medida do possível, ser representativas das várias regiões do país.

5- A direcção apresentará uma lista de candidatos, sem necessidade de ser subscrita pelos sócios, que obrigatoriamente manterá, caso não apareçam outras listas concorrentes.

6- Os candidatos serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, local de trabalho e categoria profissional.

7- Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, seguido da respectiva assinatura.

8- A apresentação das listas de candidatura será feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

9- Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias.

Artigo 56.º

Verificação de candidaturas

1- A verificação da regularidade das candidaturas é da competência da mesa da assembleia geral e far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias úteis a contar da data da devolução.

3- Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nos dois dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- O presidente da mesa da assembleia geral providenciará dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo previsto no número anterior pela sua afixação na sede do sindicato e em cada um dos locais onde funcionem os serviços de inspecção.

Artigo 57.º

Composição da comissão eleitoral

1- No dia útil seguinte à data limite da apresentação das candidaturas para os órgãos sociais, será constituída a comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante de cada um das listas concorrentes à mesa da assembleia geral, à direcção e ao conselho fiscal.

2- No caso do presidente da mesa da assembleia geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respectiva comissão por outro elemento da mesa da assembleia geral.

3- No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral será substituído na respectiva comissão por um associado não candidato, nomeado de comum

acordo pelos representantes das respectivas listas candidatas.

4- A comissão eleitoral funcionará na sede do sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respectivos membros.

5- As deliberações da comissão eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6- A comissão eleitoral dissolver-se-á às 24 horas do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

Artigo 58.º

Atribuições da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

1- Acompanhar todo o processo eleitoral;

2- Solicitar à mesa da assembleia geral todos os esclarecimentos que entender necessários;

3- Apresentar reclamações, protestos e relatórios de eventuais irregularidades, remetendo-os à mesa da assembleia geral;

4- Emitir parecer, a pedido da mesa da assembleia geral, sobre o adiamento do acto eleitoral, por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início 10 dias úteis antes da data do acto eleitoral e terminará às 0 horas do dia anterior ao das eleições.

SECÇÃO III

Acto eleitoral

Artigo 60.º

Boletins de voto

1- Cada boletim de voto conterà, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada um quadrado.

2- Os boletins de voto serão enviados aos eleitores, através dos delegados sindicais, até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

3- Em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local bem visível, as listas concorrentes e respectiva composição.

Artigo 61.º

Boletins de voto nulos

São nulos os boletins de voto que:

a) Tenham assinalado mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Funcionarão mesas de voto em todos os locais onde funcionem os serviços de inspecção.

2- Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respectivo número de sócio.

3- O delegado sindical será o presidente da mesa de voto no seu local de trabalho, a quem compete lavrar e assinar a respectiva acta.

4- Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2- É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa da assembleia geral a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de votação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, os sócios terão de se dirigir pessoalmente ou por escrito à mesa da assembleia geral, solicitando o envio dos boletins de voto e dos envelopes respectivos.

4- A mesa da assembleia geral procederá à entrega, pessoal ou por remessa de correio, a estes associados do material para o voto e efectuará registos de todos os associados que solicitaram o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

5- Os registos de sócios a quem foram entregues os remetidos boletins destinados ao voto por correspondência serão enviados pela mesa da assembleia geral a cada uma das respectivas mesas de voto, por forma a estarem em seu poder no momento da efectivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa tiver recebido.

6- O voto por correspondência obedecerá às seguintes condições:

a) O boletim de voto estar dobrado em quatro e contido em sobrescrito individual fechado;

b) Do referido sobrescrito constar o nome completo bem legível, número de sócio, devendo a sua assinatura corresponder à que figura no bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito ser introduzido noutra, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto.

Artigo 64.º

Apuramento de votos

1- Logo que em cada mesa de voto encerre a votação proceder-se-á ao escrutínio.

2- Os presidentes das mesas de voto comunicarão, de imediato, os resultados após o que, por correio registado ou por mão própria, remeterão a respectiva acta e o caderno de recenseamento, devidamente assinado pelos votantes, à mesa da assembleia geral.

3- O resultado final do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral, das actas de todas as assembleias de voto.

4- Os boletins de voto e o duplicado da acta ficarão na posse do delegado sindical, ou de quem presidir ao acto, até à posse dos elementos eleitos.

Artigo 65.º

Impugnação do acto eleitoral

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral nos três dias posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2- Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias, após a sua entrega, para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente.

3- Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4- A mesa da assembleia geral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a simultaneamente nas instalações do sindicato.

5- Considerado o referido recurso procedente, a assembleia geral determinará a repetição do acto eleitoral, que se realizará apenas nas mesas de voto onde se considerou ter havido irregularidades.

Artigo 66.º

Acto de posse

A posse dos membros eleitos para os órgãos sociais será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante nos 30 dias subsequentes ao do apuramento definitivo dos resultados.

Artigo 67.º

Dúvidas e omissões

A resolução de casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral, ouvida a comissão eleitoral.

SECÇÃO IV

Artigo 68.º

Voto por correspondência

Em quaisquer outras situações que impliquem o voto dos associados, de acordo com o previsto nos presentes estatutos, é permitido o voto por correspondência, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Da destituição ou demissão

Artigo 69.º

Destituição ou demissão

1- A destituição da mesa da assembleia geral e da direcção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2- Sem prejuízo do disposto no número 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera -se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3- A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do presidente da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Gestão financeira

SECÇÃO I

Receitas e despesas do sindicato

Artigo 70.º

Receitas e despesas do sindicato

1- As receitas do sindicato são constituídas por:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As doações ou legados;
- c) Os juros de depósitos;
- d) Outras receitas.

2- Constituem despesas do sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

Artigo 71.º

Gestão global de receitas e despesas

1- A gestão global de receitas e despesas compete à direcção do sindicato.

2- O sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção, sendo uma a do presidente, ou na sua falta ou impedimento, do vice-presidente e a do tesoureiro.

3- Para assuntos de gestão corrente a direcção poderá delegar competências, que nos seus precisos termos obrigarão o sindicato.

SECÇÃO II

Competência orçamental

Artigo 72.º

Competência orçamental

Compete à direcção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do sindicato, sob parecer do conselho fiscal.

Artigo 73.º

Orçamentos

1- O orçamento será elaborado e executado de acordo com o seguinte princípio fundamental:

a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil.

2- A direcção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscal, orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3- Se os orçamentos não forem aprovados, a direcção fará a gestão do sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 74.º

Revisão dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos anualmente pela assembleia geral extraordinária convocada para o efeito.

Artigo 75.º

Extinção ou dissolução e liquidação de bens patrimoniais

Em caso de extinção ou dissolução deste sindicato, os bens patrimoniais reverterão para a entidade que a mesma assembleia venha a deliberar, não podendo os respectivos bens serem distribuídos pelos associados.

Artigo 76.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 77.º

A assembleia constituinte

1- A assembleia constituinte é constituída por todos os inspectores do trabalho presentes ou representados, na data e hora designada, e publicitada para a sua realização.

2- A mesa da assembleia constituinte é formada pelo presidente e dois vogais, eleitos no acto.

3- A mesa da assembleia constituinte exerce as funções da direcção até às primeiras eleições a realizar no prazo de um ano após publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A mesa da assembleia constituinte extingue-se com a posse da mesa da assembleia geral.

Registado em 18 de dezembro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 192 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2016.

CAPÍTULO I

Constituição, denominação, âmbito, sede e subdelegações, princípios e objetivos

Artigo 1.º

Constituição e denominação

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP, adiante também designado de sindicato, adota a sigla de SNCGP e é a associação sindical constituída pelos elementos do corpo da guarda prisional nele filiados e regesse pelo presente estatuto.

Artigo 2.º

Âmbito

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede e subdelegações

1- O sindicato tem a sua sede em Lisboa, na Rua Martens Ferrão, n.º 12, 1.º andar, Lisboa e subdelegações no Porto e em Coimbra

2- A subdelegação do Porto abrange a área dos distritos do Porto, Braga, Viana do Castelo, Vila Real e Bragança.

3- A subdelegação de Coimbra abrange a área dos distritos de Coimbra, Aveiro, Viseu, Guarda, Castelo Branco e Leiria.

Artigo 4.º

Princípios

O sindicato regesse pelos princípios da liberdade sindical, da organização democrática e da independência relati-

vamente ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato prossegue os seguintes objetivos, em especial:

- 1- Defender e promover os direitos e interesses individuais e coletivos dos associados, de âmbito profissional, no ativo ou na situação de aposentados;
- 2- Fomentar a elevação técnico-profissional, cultural, social e sindical dos elementos do corpo da guarda prisional;
- 3- Negociar com o Estado e outras entidades competentes todas as questões que importem à realização profissional, social e material dos elementos do corpo da guarda prisional;
- 4- Emitir pareceres sobre a atividade profissional dos elementos da guarda prisional e constituir comissões de estudo para participar na elaboração de diplomas legais em tudo o que respeite a direitos e interesses dos associados de incidência laboral ou funcional e às matérias com relevância sindical;
- 5- Efetuar parcerias com entidades congêneres nacionais ou estrangeiras;
- 6- Promover a constante dignificação da função do corpo da guarda prisional, designadamente defendendo e assegurando a sua independência e fomentando a criação de estruturas capazes de a garantir;
- 7- Editar publicações e fomentar a divulgação de trabalhos relativos a todos os ramos de interesse para o corpo da guarda prisional;
- 8- Propor aos competentes órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria do sistema prisional e exigir a consulta ao sindicato em todas as reformas relativas a essas matérias;
- 9- Defender ativamente e estimular a coesão moral e profissional, bem como a solidariedade entre os profissionais do corpo da guarda prisional;
- 10- Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos para a defesa dos direitos e interesses legítimos dos seus associados, nos termos da lei;
- 11- Integrar organizações nacionais e internacionais;
- 12- Veicular externamente as posições dos profissionais do corpo da guarda prisional sobre todos os aspetos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da classe;
- 13- Participar, com organizações congêneres de outros países, na defesa, no âmbito internacional, dos interesses dos profissionais da guarda prisional;
- 14- Promover, organizar e realizar todas as ações conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva;
- 15- Apoiar as lutas que os associados desenvolvam desde que as mesmas resultem de decisões democraticamente tomadas e respeitem os fins expressos nos estatutos, bem como ser solidário com todos os trabalhadores em luta;
- 16- Recorrer a todas as formas de luta legítimas, incluindo a greve, para a defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Organizações nacionais e internacionais

1- O SNCGP pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins compatíveis com os destes estatutos e com as suas atribuições, mediante prévia aprovação em assembleia-geral.

2- A representação do SNCGP nessas organizações compete ao presidente da direção.

3- A direção, quando tal se revele necessário, pode nomear outros dirigentes ou associados para representação do SNCGP nas organizações referidas no número um.

Artigo 7.º

Liberdade interna e direito de tendência

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A todos os sócios é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem direito organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

6- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de convocar assembleias-gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % ou 200 assinaturas dos associados.

Artigo 8.º

Constituição da tendência

1- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 200 associados.

2- A tendência formaliza a sua constituição junto da direção, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.

3- A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.

4- A tendência que não exerça os direitos previstos do artigo seguinte considera-se automaticamente dissolvida.

5- A tendência fica obrigada a comunicar à direção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista actualizada de associados aderentes.

6- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

Artigo 9.º

Direitos da tendência

1- Cada tendência que reúna comprovadamente 200 associados pode:

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direcção do sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direcção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia-geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 10.º

Condições de admissão

1- São condições de filiação no SNCGP:

a) Ser da carreira do pessoal do corpo da guarda prisional, mesmo que aposentado;

b) Requerer a admissão à direcção do sindicato;

c) Aceitar os presentes estatutos;

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia de delegados e em última instância para a assembleia-geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição;

3- Pode ser atribuída a categoria de sócio honorário a qualquer elemento do corpo da guarda ou outra pessoa, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados ao SNCGP, por deliberação da assembleia-geral, sob proposta da direcção.

Artigo 11.º

Direitos

1- São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nas condições expressas nos presentes estatutos;

b) Requerer a convocação da assembleia-geral, nas condições expressas nestes estatutos;

c) Participar em toda a atividade do sindicato, nomeadamente nas assembleias-gerais, apresentando propostas e formulando os requerimentos que entenderem convenientes;

d) Exercer gratuitamente os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa fundamentada, apresentada por escrito e aceite pela assembleia-geral;

e) Examinar as contas do sindicato;

f) Ser informado das ações do sindicato;

g) Beneficiar de todas as ações desencadeadas pelo sindicato;

h) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário, quando estão em causa questões profissionais;

i) Beneficiar do fundo de greve, nos termos definidos pela direcção;

j) Exercer o direito de tendência e de crítica interna, observadas as regras de democracia e estes estatutos;

k) Receber cartão de sócio;

l) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da atividade do SNCGP.

2- Os associados do sindicato têm direito ao pagamento das despesas resultantes do desempenho das funções inerentes ao cargo para que foram eleitos e ainda ao pagamento da parte do vencimento que deixem de receber por motivo do desempenho das suas funções referidas na alínea *d)* do número anterior.

3- A perda da qualidade de sócio faz caducar o direito aos serviços e benefícios prestados pelo sindicato.

Artigo 12.º

Deveres

1- São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações aprovadas pelos órgãos competentes do SNCGP tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos, colaborar e apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;

b) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo escusa aceite nos termos dos estatutos;

c) Apresentar ao sindicato propostas que contribuam para a prossecução dos seus objetivos;

d) Contribuir para o fortalecimento do sindicato, nomeadamente apoiando e divulgando as suas ações;

e) Respeitar e fazer respeitar a Constituição e as leis da República Portuguesa;

f) Pagar mensalmente a quota;

g) Entregar o cartão de sócio quando desvinculado do sindicato;

h) Comunicar por escrito à direcção as alterações do domicílio, contacto telefónico, endereço eletrónico e informá-la de quaisquer outros aspetos que digam respeito à sua situação de associado;

i) Acatar e fazer acatar com respeito e urbanidade as deliberações dos órgãos do SNCGP e abster-se de assumir, individual ou coletivamente, comportamentos ofensivos, desprestigiante e contrários aos princípios e objetivos estatutários do SNCGP.

Artigo 13.º

Quotização

1- A quotização mensal a pagar por cada associado no ativo é de 1 % da sua remuneração líquida mensal e, é fixada em 5 euros mensais para os associados na situação de reforma;

2- O valor das quotas só pode ser alterado pela assembleia-geral, sob proposta da direção;

3- A alteração ao valor da quota a pagar é comunicada aos sócios com uma antecedência mínima de 3 (três) meses.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio:

a) Quem deixar definitivamente de fazer parte do pessoal do corpo da guarda prisional;

b) Quem se filiar em qualquer outra organização sindical;

c) Quem se retirar voluntariamente, desde que o faça por escrito à direção, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

d) Quem tiver sido punido com a pena de expulsão;

e) Quem deixar de pagar as quotas sem motivo justificado durante 3 (três) meses e, depois de avisado por escrito, não regularizar a situação em 30 (trinta) dias;

f) Quem se encontrar em licença sem vencimento por período superior a 1 ano;

2- A perda da qualidade de sócio implica a perda de todos os direitos e regalias decorrentes desta qualidade.

Artigo 15.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes:

a) No caso de perda da qualidade de sócio à luz das alíneas c) e f), a admissão depende do pagamento de 3 (três) meses de quotização, salvo motivo justificado, aceite pela direção;

b) As readmissões estão dependentes da aceitação pela direção.

c) Da decisão de recusa da readmissão cabe recurso para a assembleia de delegados sindicais e, em última instância, para assembleia-geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

Artigo 16.º

Regime disciplinar

1- A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja suscetível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos, constitui infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento sancionatório disciplinar;

2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

a) Advertência;

b) Advertência registada;

c) Suspensão até 180 dias;

d) Expulsão;

3- A pena de expulsão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente contrários às exigências da sua função, que lesem gravemente os interesses do SNCGP ou

constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

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

Artigo 17.º

Procedimento disciplinar

1- A instauração do procedimento disciplinar compete à direção e a instrução ao conselho fiscal e disciplinar, com a participação ou não de qualquer outro órgão do SNCGP ou associado;

2- Instruído o processo, o conselho fiscal e disciplinar pode arquivá-lo ou, no caso contrário, deduzirá acusação, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 18.º

Fases do procedimento

1- O procedimento disciplinar consiste numa fase de averiguações pré-disciplinares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o procedimento propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo do original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

5- A aplicação da sanção disciplinar compete sempre à direção, depois de apreciados e discutidos os resultados recolhidos na instrução, cabendo recurso com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 20 dias para a assembleia-geral, que decide em última instância, na primeira reunião após a apresentação do recurso;

6- Os associados que sejam objeto de procedimento disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo;

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 19.º

1- São órgãos do SNCGP:

a) A assembleia-geral;

b) A mesa da assembleia-geral;

c) A direção;

d) O conselho fiscal e disciplinar;

- e) A assembleia de delegados;
- f) O secretariado da assembleia de delegados;
- g) O congresso nacional.

Artigo 20.º

Atas

1- Todas as reuniões dos órgãos do SNCGP devem ficar documentadas em ata, que conterà, pelo menos:

- a) Lugar, dia e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Ordem do dia, podendo ser substituída pela anexação da convocatória;
- d) Referência por súmula aos assuntos discutidos;
- e) Resultados das votações e teor das deliberações;
- f) O sentido das declarações de votos quando o interessado o requeira;
- g) Todas as ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião, que o respetivo presidente entenda fazer consignarem, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado;

2- As atas de todas as reuniões dos órgãos do SNCGP são assinadas pela totalidade dos membros presentes;

3- A todo o momento qualquer associado ou representante que não tenha estado presente em reunião da assembleia-geral e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido, pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura;

4- Cada órgão tem os seus livros de atas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respetivo presidente ou coordenador e por outro membro do órgão respetivo;

5- Qualquer associado tem livre acesso à consulta das atas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

Artigo 21.º

Duração de mandato

1- A duração do mandato é de 3 (três) anos para todos os órgãos do SNCGP, podendo os seus membros ser reeleitos;

2- Os membros que não tomem posse nos 30 dias subsequentes à data da mesma, perdem o mandato sendo substituídos pelo 1.º suplente.

SECÇÃO I

Assembleia-geral

Artigo 22.º

Constituição

1- A assembleia-geral é o órgão soberano e deliberativo do SNCGP e é constituída por todos os sócios no gozo pleno dos seus direitos e é dirigida pela mesa da assembleia-geral,

constituída por 1 (um) presidente e 5 (cinco) secretários, que por ordem de colocação na lista o substituem nas suas faltas e impedimentos, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos e aos segundos secretariar as reuniões e elaborar as atas.

2- A mesa da assembleia-geral terá que integrar, no mínimo, um elemento da região Norte, um da região Centro, um da região Sul e um da região de Lisboa.

Artigo 23.º

Competência

1- São competências da assembleia-geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, para o que assume a forma de assembleia eleitoral geral;
 - b) Definir e traçar os programas de orientação geral relativos à ação do sindicato;
 - c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
 - d) Apreciar e deliberar sobre o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento;
 - e) Apreciar em última instância todos os recursos apresentados pelos sócios, sobre decisões proferidas pela direção e que sobre eles recaiam;
 - f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes ou de algum dos seus membros;
 - g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato, a sua fusão ou integração e a forma de liquidação do património;
 - h) Autorizar a direção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
 - i) Autorizar a direção a adotar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;
 - j) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar imóveis.
- § único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

Artigo 24.º

Reuniões

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente 1 (uma) vez por ano, até 31 de março, convocada pelo seu presidente;

2- A assembleia-geral reúne extraordinariamente, convocada por iniciativa do seu presidente ou a requerimento fundamentado da direção, do conselho fiscal e disciplinar ou, pelo menos, de 10 % ou 200 associados do sindicato, no uso pleno dos seus direitos, e terá que constar no requerimento a ordem de trabalhos;

3- A data, o lugar e a ordem dos trabalhos são fixados e comunicados aos sócios com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência e publicitados nos termos da lei;

4- A assembleia-geral funciona à hora marcada com metade dos sócios mais 1 (um) e decorrida ½ (meia) hora com qualquer número de sócios;

5- A assembleia-geral delibera por maioria simples, mas a revisão dos estatutos, a dissolução do sindicato e a destituição dos membros de qualquer órgão, só pode ser decidida por pelo menos três quartas partes dos sócios presentes, de

acordo com a lista de presenças;

6- A assembleia-geral poderá funcionar:

a) Em plenário, em local único;

b) Descentralizadamente, repartida por locais de trabalho, simultaneamente ou em dias diferentes, sendo obrigatória a presença de dois membros da direção e dois membros da assembleia-geral ou seus representantes devidamente credenciados pelos respetivos órgãos;

§ único. quando requerida a reunião extraordinária nos termos do disposto no número 2 do presente artigo, deve o presidente da mesa da assembleia-geral convocá-la no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, salvo motivo justificado deste órgão, da direção e do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 25.º

Da destituição

1- Quando destituídos, os órgãos mantêm-se em funções, até à tomada de posse dos novos corpos sociais, que devem ser eleitos no prazo máximo de 45 dias, após a destituição dos anteriores.

§ único. O órgão direção quando destituído, só poderá praticar atos de gestão corrente.

Artigo 26.º

Quórum

1- Todos os órgãos, exceto a assembleia-geral, reúnem e deliberam validamente com a presença de metade mais um dos seus membros.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 27.º

Constituição

1- A direção é constituída, no mínimo, por 10 elementos, sendo três elementos provenientes de serviços da região Norte, dois da região Centro, dois da região Sul e três da área de Lisboa.

2- A direção é constituída, no máximo, por 20 elementos, sendo seis elementos provenientes de serviços da região Norte, quatro da região Centro, quatro da região Sul e seis da área de Lisboa.

3- A direção é integrada pelo presidente que a representa e coordena, pelo secretário que o coadjuva, e pelo tesoureiro, que é responsável pela gestão corrente dos fundos do sindicato, de acordo com o orçamento anual, nos termos dos presentes estatutos.

4- A direção só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros.

5- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 28.º

Das competências

1- A direção é o órgão executivo e administrativo do sindicato e compete-lhe:

a) Representar o sindicato em todos os atos, em juízo e fora dele;

b) Defender os direitos e interesses dos sócios;

c) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia-geral;

d) Elaborar e apresentar à assembleia-geral o relatório anual das atividades e de contas de gerência, bem como o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal e disciplinar;

e) Definir e levar a cabo a estratégia sindical, com respeito pelos estatutos;

f) Exercer todos os atos de gestão e administração da vida do sindicato;

g) Dinamizar a atividade sindical;

h) Manter um registo atualizado dos associados, emitindo os respetivos cartões de identificação;

i) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento.

j) Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, mediante autorização prévia da assembleia-geral.

k) Admitir e rejeitar as propostas de filiação de associado

l) Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais este órgão se deve pronunciar de acordo com os presentes estatutos.

m) Exercer o poder disciplinar;

n) Decretar ou levantar greve ou quaisquer outras formas de luta.

Artigo 29.º

Das reuniões

1- A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês;

2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com precisão os poderes conferidos.

Artigo 30.º

Das atribuições dos membros

1- O presidente representa o sindicato, convoca e dirige as reuniões de direção, coordena a direção e a atividade sindical;

2- O secretário dirige a secretaria e substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

3- O tesoureiro dirige a contabilidade, competindo-lhe, em especial, a apresentação da proposta das contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal;

4- Em cada mandato, a direção poderá designar, nos termos legais, entre o presidente, o secretário ou um dos vogais,

qual deles exercerá, a tempo inteiro ou parcial, as respetivas funções;

§ único. Os vogais substituem o secretário e o tesoureiro, por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 31.º

Do quórum

O quórum constitutivo da direção é formado pela maioria dos seus membros e o quórum deliberativo nunca é inferior a quatro dos seus membros.

Artigo 32.º

Da vinculação

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que dos documentos constem três assinaturas, sendo sempre uma do tesoureiro, ou do presidente, quando em causa estiverem compromissos financeiros, assumidos pela direção.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 33.º

Da composição e funcionamento

1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por 1 (um) presidente e 2 (dois) vogais, que o substituem por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.

2- O conselho fiscal delibera com a presença de dois dos seus membros, sendo que um deles deve ser o seu presidente, que tem voto de qualidade.

Artigo 34.º

Das competências

1- O conselho fiscal e disciplinar é o órgão que tem como competência:

- a) Dar parecer sobre o relatório de atividade e contas;
- b) Apreciar as reclamações e queixas apresentadas pelos sócios;
- c) Instruir os processos disciplinares e propor à direção a aplicação das penas previstas nos estatutos;
- d) Dar parecer sobre o plano de quotização.
- e) Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do sindicato.

SECÇÃO IV

Da organização sindical no local de trabalho

Artigo 35.º

Dos delegados sindicais

Os delegados sindicais são trabalhadores, no ativo, sócios do sindicato, eleitos diretamente pelos associados nos locais de trabalho, que atuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direção.

Artigo 36.º

Das atribuições

- 1- São atribuições dos delegados sindicais, em especial:
 - a) Representar os trabalhadores junto da direção sindical e vice-versa;
 - b) Representar o sindicato dentro dos poderes que lhes são conferidos;
 - c) Informar o sindicato de todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais ou regulamentares;
 - d) Coordenar, no seu âmbito, a atividade sindical;
 - e) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida do sindicato e promover a sindicalização dos mesmos;
- 2- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidas na legislação e em instrumentos regulamentares aplicáveis.

Artigo 37.º

Da eleição

- 1- A eleição dos delegados sindicais é feita por lista ou individualmente, em cada local de trabalho, mas sempre por voto direto e secreto. Não poderão ser eleitos delegados os elementos que façam parte dos corpos gerentes do sindicato.
- 2- São elegíveis, todos os sócios do local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- O número de delegados em cada estabelecimento prisional ou serviço é o fixado na lei, sendo atualmente o seguinte:
 - a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 (um) membro.
 - b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 (dois) membros.
 - c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 (três) membros.
 - d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 (seis) membros.
- 4- Sempre que existam dois ou mais delegados sindicais num local de trabalho, estes constituir-se-ão em comissão sindical.
- 5- O mandato de delegados e comissões sindicais é de três anos
- 6- A direção do sindicato, depois de verificada a regularidade do ato que os elegeram, enviará à direção-geral dos serviços prisionais e à direção do estabelecimento prisional respetivo a identificação dos delegados e comissões sindicais eleitos, para que possam gozar dos direitos estabelecidos na lei.
- 7- A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa dos sócios do sindicato em cada local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais, competindo à direção a organização do ato eleitoral.
- 8- Onde não existam delegados sindicais, e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direção nomear delegados sindicais que terão por obrigação promover eleições no prazo de 90 dias.

9- Só pode ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Exerça a sua atividade no local de trabalho que lhe compete representar.

10- A apresentação à eleição de delegados em lista, cumprindo os requisitos exigidos no número 3 deste artigo, importa a caducidade das candidaturas individuais. A lista terá que ser afixada em placar sindical até 48 horas antes da votação.

11- O processo eleitoral dos delegados é iniciado 30 dias após a tomada de posse dos corpos gerentes.

Artigo 38.º

Da proteção

Compete à direção do sindicato assegurar aos delegados e comissões sindicais:

- a) Proteção e solidariedade com a sua ação sindical;
- b) Defesa da institucionalização do cargo face às entidades empregadoras públicas;
- c) Compensação das despesas e do trabalho extraordinário descontado no respetivo vencimento por virtude do desempenho das suas funções.

Artigo 39.º

Da destituição

1- Os delegados ou comissões sindicais podem ser destituídos a todo o tempo pelos associados do sindicato sindicalizados em cada local de trabalho, por proposta ao secretariado de delegados sindicais em documento subscrito por maioria relativa.

2- Da decisão de destituição dos delegados sindicais pelos associados não cabe recurso;

3- O secretariado de delegados pode a todo o tempo solicitar à direção do sindicato a destituição dos delegados ou comissões sindicais e promover a realização de novas eleições nos locais de trabalho, quando:

- a) A comissão sindical não tenha quórum;
- b) Os delegados ou comissões sindicais demonstrem falta de interesse pela atividade sindical;
- c) A atuação dos delegados ou comissões sindicais sejam prejudiciais para o interesse da maioria dos associados;

4- Os elementos destituídos podem concorrer a novo ato eleitoral;

5- Compete à direção nomear a composição das mesas de voto.

Artigo 40.º

Da perda de mandato

Perde automaticamente a qualidade de delegado sindical aquele que:

- a) Deixar de ser sócio do sindicato.
- b) Tiver sido transferido com carácter definitivo ou por longo espaço de tempo do seu local de trabalho.

SECÇÃO V

Da assembleia de delegados

Artigo 41.º

Da constituição

1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia de delegados sindicais elegerá, em cada triénio, na sua primeira reunião o secretariado de delegados, que será composto por 5 elementos.

3- A assembleia de delegados funcionará em modalidade alargada ou restrita, designando-se de assembleia de delegados geral a prevista no número 1, quando funcione no modo alargado e, de assembleia de delegados regional, quando funcione na modalidade restrita.

4- Das assembleias de delegados regionais fazem parte apenas os delegados sindicais de cada região (Norte, Centro, Lisboa/Ilhas e Sul), cujas áreas territoriais são definidas de acordo com o seguinte critério.

a) Norte; Bragança, Izeda, Vila Real, Chaves, Viana do Castelo, Braga, Guimarães, Porto, P/J/Porto, S.^{ta} Cruz do Bispo (Feminina), S.^{ta} Cruz do Bispo (masculina), 2.º esquadrão GISP, Paços de Ferreira e Vale do Sousa.

b) Centro; Aveiro, Coimbra, Lamego, Viseu, Guarda, Covilhã, Leiria. R. Leiria, Torres Novas e Castelo Branco.

c) Lisboa e Ilhas; Vale Judeus, Alcoentre, Caldas da Rainha, Lisboa, Sintra, Linhó, Carregueira, P/J/Lisboa, Monsanto, 1.º esquadrão GISP, Caxias, Hospital de Caxias, Tires, Montijo, Setúbal, Funchal, Angra do Heroísmo e Ponta Delgada e Horta.

d) Sul; Pinheiro da Cruz, Elvas, Évora, Odemira, Beja, Faro, Silves e Olhão.

Artigo 42.º

Da competência

1- Compete à assembleia de delegados geral:

a) Examinar, sempre que o pretenda, a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividade e o orçamento apresentados pela direção e o parecer do conselho fiscal;

c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para a vida do sindicato;

d) Colaborar com a direção na prossecução dos fins do sindicato;

e) Fomentar a participação permanente e ativa dos delegados junto dos demais trabalhadores;

f) Dinamizar a participação dos trabalhadores na vida sindical;

g) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados.

2- Compete à assembleia de delegados regional exercer as atribuições previstas nas alíneas c) a f) do número anterior.

Artigo 43.º

Das reuniões

1- A assembleia de delegados geral reunirá pelo menos uma vez por ano, na véspera da assembleia-geral. A sua convocatória é efetuada pela direção ou por 10 % dos delegados sindicais e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- Os membros da direção, mesa da assembleia-geral e conselho fiscal e disciplinar poderão assistir à assembleia de delegados, podendo intervir, caso sejam solicitados, mas sem direito a voto.

3- A assembleia de delegados regional, reúne pelo menos uma vez por ano em cada uma das regiões, com os delegados sindicais da região. A sua convocatória é efetuada pela direção ouvido o secretariado de delegados e, as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

4- Os membros da direção, mesa da assembleia-geral e conselho fiscal e disciplinar poderão assistir à assembleia de delegados regional, podendo nela intervir, caso sejam solicitados, sem direito a voto

SECÇÃO V

Do secretariado de delegados sindicais

Artigo 44.º

Da constituição

1- O secretariado de delegados sindicais é constituído pelo coordenador e pelos secretários;

2- O secretariado de delegados terá, no mínimo, um elemento na região Norte, um na região Centro, um na região Sul e um na área de Lisboa;

Artigo 45.º

Da competências

3- Compete ao secretariado de delegados:

a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados e dirigi-las;

b) Elaborar as atas da assembleia de delegados;

c) Comunicar as deliberações da assembleia de delegados à direção, à mesa da assembleia-geral e à assembleia-geral;

d) Em conjunto com o conselho fiscal e disciplinar, analisar os elementos contabilísticos fornecidos pela direção;

e) Acompanhar a direção nas visitas aos estabelecimentos prisionais;

f) Desenvolver a organização sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação dos elementos do corpo da guarda prisional ao sindicato, designadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e apoiando diretamente os trabalhadores de locais de trabalho que não tenham delegados sindicais.

Artigo 46.º

Das reuniões

1- O secretariado de delegados pode assistir às reuniões da mesa da assembleia-geral e da direção, caso seja convidado;

2- O secretariado de delegados pode reunir com o conselho fiscal e disciplinar para análise da contabilidade do sindicato;

SECÇÃO VII

Congresso nacional

Artigo 46.º-A

Natureza e composição

1- O congresso nacional é o órgão consultivo do sindicato.

2- O congresso é constituído por:

a) Membros da mesa da assembleia;

b) Membros da direção

c) Delegados sindicais em funções;

d) Delegados ao congresso eleitos entre os associados de cada região;

e) Pessoas e entidades convidadas ligados ao sindicato, aos serviços prisionais e a outros serviços com interesse à prossecução dos fins e objetivos do sindicato.

Artigo 46.º-B

Competência

Compete ao congresso nacional do sindicato:

a) Apreciar a concretização dos programas de orientação geral relativos à ação do sindicato;

b) Sugerir alterações ao plano de atividades em vigor;

c) Sugerir alterações aos estatutos e regulamentos em vigor;

d) Emitir pareceres solicitados pela direção;

e) Apreciar e debater assuntos ou temas com interesse aos fins e objetivos do sindicato;

f) Participar nas comemorações anuais do sindicato.

Artigo 46.º-C

Reunião

1- O congresso reunirá ordinariamente de três em três anos, nos dias 26 e 27 de junho.

2- O congresso é convocado pelo presidente da mesa do congresso em data e local fixados pela direção nacional.

3- O congresso reunirá extraordinariamente a solicitação da direção nacional, do secretariado da assembleia de delegados, de um terço dos delegados ao congresso ou de 10 % dos delegados sindicais ou associados.

4- Da ordem de trabalhos do congresso extraordinário constarão obrigatoriamente os pontos propostos pelos seus requerentes.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 30 ou de 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 46.º-D

Será aprovado em assembleia-geral o regulamento que regulará a disciplina do funcionamento, poderes, atribuições e deveres dos membros e órgãos que integram o congresso nacional.

CAPÍTULO IV

Das eleições

SECÇÃO I

Dos princípios gerais

Artigo 47.º

Da data

A assembleia-geral elege os órgãos sociais até ao dia 31 de janeiro e a data é marcada pelo seu presidente com uma antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 48.º

Das candidaturas

1- As candidaturas podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de 15 % (quinze por cento) dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

2- As candidaturas têm de ser apresentadas até 30 (trinta) dias antes da data das eleições;

3- As candidaturas têm de conter os elementos efetivos e suplentes a todos os órgãos sociais;

4- As candidaturas contemplarão, na medida possível, as diversas categorias da carreira do corpo da guarda prisional;

5- Os candidatos devem apresentar declaração de aceitação de candidatura e não podem apresentar-se em mais de uma lista;

6- No prazo de 48 horas, seguintes ao termo do prazo constante no número 2, a mesa da assembleia-geral decidirá pela aceitação ou rejeição das candidaturas, devendo a rejeição ser fundamentada.

Artigo 49.º

Da votação

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal e disciplinar são eleitos, em lista conjunta, por uma assembleia-geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais

2- Os sócios que na data e durante o período de funcionamento do ato eleitoral não se encontrem no seu local de trabalho, podem exercer o seu direito de voto em qualquer secção de voto, a nível nacional, desde que devidamente identificados com o cartão de sócio.

4- Os sócios que votarem nas condições do número anterior devem declarar sob compromisso de honra só terem votado nessa mesa.

5- A declaração referida no número anterior é distribuída pela comissão eleitoral a todas as mesas de voto.

6- Os membros da mesa de voto mencionarão na ata, a enviar ao sindicato, a identificação dos associados que votaram naquela secção de voto, devendo os mesmos ser acrescentados no caderno eleitoral.

Artigo 50.º

Da lista vencedora

É declarada vencedora a lista que obtiver a maioria dos votos válidos.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 51.º

Da organização das eleições

1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia-geral, que a ela preside, e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar as eleições;
- b) Convocar a assembleia-geral eleitoral, indicando os locais onde funcionarão as secções de voto;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição da mesa de voto;
- h) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral;
- j) Calendarizar as operações do processo eleitoral, nos termos do presente estatuto.

Artigo 52.º

Da convocação da assembleia eleitoral

A convocação da assembleia-geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e no sítio da internet e publicados em dois jornais de difusão nacional, com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

Artigo 53.º

Dos cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições e publicados no sítio do sindicato na internet no mesmo prazo.

2- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do lo-

cal onde exerce funções.

3- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

4- No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

5- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia-geral decidirá, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

6- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos números 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para cinco dias.

Artigo 54.º

Da apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia-geral:

a) Da lista deve conter a identificação pessoal dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura;

c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário nacional, que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia-geral.

2- As listas de candidaturas devem conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos candidatos efetivos, bastando quanto àqueles a indicação do órgão a que se destinam.

3- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

Artigo 55.º

Da aceitação das candidaturas

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando -se a existência de irregularidades, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nas quarenta e oito horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- Em caso de rejeição, caberá recurso, sem efeito suspensivo, para a assembleia-geral.

5- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia-geral.

6- A composição das listas, bem como os respetivos programas, serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições.

7- O sindicato assegurará a igualdade de oportunidades

e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

8- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral com uma verba a estipular pela mesa da assembleia-geral, após haver conhecimento das listas definitivamente aceites, em função do montante que for tornado disponível pela direção, depois de ouvido o conselho fiscal e disciplinar, sendo essa verba de montante igual para cada lista.

Artigo 56.º

Da campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

Artigo 57.º

Da desistência e substituição de candidaturas

1- Não é admitida a substituição de candidatos.

2- Excetua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou doença que determine a perda de capacidade física ou psíquica ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3- A substituição que se efetue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia-geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

Artigo 58.º

Dos boletins de voto

1- Os boletins de voto serão de forma retangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.

2- As mesas de voto disporão de boletins em número suficiente a permitir o voto presencial.

3- No prazo de 10 dias após a deliberação final sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, será remetido aos presidentes das mesas de voto os boletins de voto.

Artigo 59.º

Da assembleia de voto

1- Compõem a mesa de voto, 1 (um) delegado sindical, 1 (um) elemento de cada lista e 1 (um) representante da assembleia-geral, nomeado presidente da mesa, que presidirá.

2- A assembleia de voto funcionará em todos os locais de voto e com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia-geral, que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.

3- Serão distribuídos à mesa da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna.

4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.

5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia-geral.

6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto, sendo obrigatoriamente sócio do sindicato, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitem durante o funcionamento da assembleia.

7- À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

Artigo 60.º

Do processo de votação

1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra que identifica a lista escolhida;

2- Na votação, os eleitores identificam-se perante a mesa através de cartão de associado, com ou sem fotografia, devendo neste último caso ser acompanhado de bilhete de identidade ou outro documento de identificação, com fotografia;

3- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

4- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

§ único. Aberta a urna e havendo divergência entre o número de descargas e o número de sobrescritos e boletins, prevalece este último.

Artigo 61.º

Do apuramento dos resultados

1- Encerrada a votação, o presidente da comissão eleitoral mandará contar os votantes segundo as descargas efetuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos introduzidos na urna;

3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4- Corresponderá a voto branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

5- Serão nulos os votos:

a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;

b) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;

c) Quando tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

d) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos

boletins de cada um dos lotes.

8- O apuramento será imediatamente publicado no local de funcionamento da assembleia de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10- Todos os boletins de voto utilizados e não utilizados, bem como aqueles sobre os quais haja reclamação ou protesto serão remetidos à mesa da assembleia-geral com os documentos que lhes digam respeito;

11- Pode ser apresentado recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia-geral até três dias após a fixação dos resultados.

12- mesa da assembleia-geral deve apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

13- Da decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso para assembleia-geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

14- O recurso para a assembleia-geral tem de ser interposto no prazo de quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no número 12 deste artigo.

Artigo 62.º

Da ata e apuramento final

1- Competirá a um dos escrutinadores, designados pelo presidente da comissão eleitoral, elaborar a ata das operações de votação e apuramento das mesas de voto;

2- Da ata deverão constar:

a) Os nomes dos membros da mesa;

b) A hora da abertura e do encerramento da votação;

c) As deliberações tomadas pela mesa;

d) O número de votantes; de votos em branco; nulos e os obtidos por cada lista;

e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;

f) As divergências de contagem;

g) As reclamações, protestos ou contra protestos;

h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue serem dignas de menção.

3- Nos 3 (três) dias seguintes, o presidente da mesa da assembleia de voto, enviará ao presidente da mesa da assembleia-geral a ata e os cadernos eleitorais com as descargas

4- No prazo de 24 horas, a comissão eleitoral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a respetiva ata;

5- O presidente cessante da mesa da assembleia-geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 15 dias após a publicação da ata de apuramento final.

Artigo 63.º

Dos casos não previstos e dúvidas

A resolução dos casos não previstos e dúvidas que possam ser suscitadas é da competência da mesa da assembleia-geral, de acordo com o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VI

Do património

Artigo 64.º

Das receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto das quotizações dos sócios;
- b) Os donativos e subsídios;
- c) Os juros de depósito ou rendimentos de aplicações financeiras;
- d) Receitas extraordinárias.

Artigo 65.º

Da cativação de receitas

Das receitas de quotização, serão retirados:

- a) 10 % para o fundo de apoio à greve;
- b) 5 % para o fundo de reserva, com vista a fazer face a situações imprevistas;
- c) 5 % para benefícios dos associados, a definir anualmente.

Artigo 66.º

Da aplicação das receitas

1- As receitas do SNCGP destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

- a) Às despesas de gestão e funcionamento;
- b) À aquisição de bens, serviços ou direitos, para si ou para os associados;
- c) À constituição de fundos que venham a ser criados por proposta da direção, aprovada em reunião de corpos gerentes;

2- As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pela direção, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência por tal autorização até montantes determinados.

Artigo 67.º

Do património

O património do SNCGP é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietário, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

Artigo 68.º

Das contas

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade organizada, e serão anualmente apresentadas pela direção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia-geral, com o parecer dos restantes órgãos.

CAPÍTULO VII

Da alteração estatutária

Artigo 69.º

Dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia-geral.

2- A convocatória da assembleia-geral para a alteração dos estatutos deveser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em dois jornais diários de grande circulação do norte e sul do país

Artigo 70.º

Fusão, integração e dissolução

A fusão, integração e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada, por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes, de acordo com lista de presenças.

Artigo 71.º

Prolongamento do mandato dos atuais corpos gerentes

O aumento para três anos da duração do mandato dos órgãos sociais só será aplicável a partir da primeira eleição a realizar após a aprovação e entrada em vigor das alterações ora introduzidas no estatuto.

Artigo 72.º

Primeira eleição dos delegados sindicais

A eleição prevista no artigo 35.º ocorrerá 30 dias após a tomada de posse dos novos corpos gerentes, após a aprovação e entrada em vigor das alterações ora introduzidas ao estatuto do SNCGP.

Artigo 73.º

Destino do património do sindicato em caso de extinção ou dissolução

1- No caso de extinção ou dissolução, os seus bens e património não poderão ser distribuídos pelos seus associados.

2- No caso de extinção ou dissolução do sindicato, os seus bens e património serão distribuídos à Liga Portuguesa Contra o Cancro.

Artigo 74.º

Das dúvidas e omissões

É competente para a resolução das dúvidas ou omissões, a mesa da assembleia-geral, em obediência a estes estatutos e à lei geral.

Registado em 19 de dezembro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 192 do livro n.º 2.

Sindicato dos Advogados Portugueses (SAP) - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 27 de setembro de 2019 e transitada em julgado em 23 de outubro de 2019, no âmbito do processo n.º 11207/19.7T8BLSB movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Advogados Portugueses

(SAP), o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 5, foi declarada a nulidade parcial da alteração dos estatutos do sindicato, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018, relativa à nulidade das normas do número 1 do artigo 1.º, do artigo 3.º, da alínea *a*) do artigo 13.º, do número 6 do artigo 27.º, do número 3 do artigo 29.º e do número 2 do artigo 31.º

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de novembro de 2019 para o mandato de três anos.

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil

Direção

Efectivos:

Presidente - Henrique Miguel Louro Martins (TAP), cartão do cidadão: 10534902

Vice-Presidente - Luís Henrique Ribeiro Moreira (TAP), cartão do cidadão: 08085119

Tesoureiro - Nuno Miguel Duarte Lobo da Silva (TAP), cartão do cidadão: 11236254

Secretário - Ângela Celina Semedo Varela (TAP), cartão do cidadão: 10459073

Secretário - Ricardo Filipe Canas Penarroias (TAP), cartão do cidadão: 11341295

Secretário - André d'Araújo Machado (SATA Internac./Azores Airlines), cartão do cidadão: 10440086

Vogal - Ana Catarina Rodrigues Dias Marques (Easyjet), cartão do cidadão: 12626658

Vogal - Alexandra de Jesus Lourenço Rosendo (PGA/TAP Express), cartão do cidadão: 11930742

Vogal - Diogo Filipe Lopes Dias (Ryanair), cartão do cidadão: 12185532

Suplentes

Mónica Morais Pires Neves (TAP), cartão do cidadão: 10989935

Francisco Almeida Horta (TAP), cartão do cidadão: 13759826

Antonieta Martins Tavares Teixeira (TAP), cartão do cidadão: 13077788

Rute Carla Botelho Reves (TAP), cartão do cidadão: 10734476

Gil Baiôa Reis (SATA Internacional/Azores Airlines), cartão do cidadão: 11462800

Celso André Machado Câmara (SATA Açores), cartão do cidadão: 12562205

Mónica Cristina Pinto Aguiar (PGA/TAP Express), cartão do cidadão: 09878648

Francisco António Moedas Aragão (Easyjet), cartão do cidadão: 13098406

Ulisses Tiago Ferreira Borges (Ryanair), cartão do cidadão: 11299484

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCCGP - Substituição

Na direção eleita em 28 de novembro de 2017, para o mandato de três anos com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2017, foi efetuada a seguinte substituição:

Liliana Raquel da Silva Todo Bom, substituída por Miguel Ângelo Bandeira Edmundo.

UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Substituição

Na composição da direção da UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47 de 22 de dezembro de 2017, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, Sindicato: SINDETELCO, cartão de cidadão n.º 8899708, substituído por: Rui Miguel Vicente Lucas Godinho, sindicato: SBSI, cartão de cidadão n.º 10525670.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - LACTOGAL - Produtos Lácteos, SA, representada por Manuel Albino Casimiro de Almeida.

Vice-presidente - PARMALAT PORTUGAL - Produtos Alimentares, SA, representada por Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão.

Vice-presidente - FROMAGERIES BEL PORTUGAL, SA, representada por Rui Manuel da Rocha Baptista.

Secretário - JD - Empresa de Lacticínios, SA, representada por João Ivo Cardoso Santiago.

Tesoureiro - Lacticínios do Paiva, SA, representada por José dos Santos Sequeira.

Vogal - DANONE PORTUGAL, SA, representada por João Francisco Cesário da Costa e Silva.

Vogal - INSULAC - Produtos Lácteos Açoreanos, SA, representada por Jorge Manuel de Almeida Costa Leite.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Transtejo - Transportes Tejo, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de dezembro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019.

Comissão de trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA, alteração dos estatutos aprovada em assembleia geral a 15 de outubro de 2019.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA com sede no Terminal Fluvial Cais do Sodré, Rua da Cintura do Porto de Lisboa 1249-249 Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e o Código de Trabalho da lei em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os

seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- Como membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático da sua intervenção na vida da empresa.

3- Nos termos previstos nos lugares próprios destes esta-

tutos, o exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado pela exigência de decurso de um mínimo de duração do respetivo contrato de trabalho com a empresa.

4- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Eleger e ser eleito para a CT.

2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

3- Reclamar por escrito perante a CT dos atos considerados lesivos aos seus interesses e aos da empresa.

4- Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos, ou de quaisquer atos da CT que julgar irregulares.

5- Examinar e fiscalizar toda a correspondência, emitir pareceres e aconselhar a CT ou qualquer dos seus membros sobre a conduta a prosseguir.

6- Participar ativamente na vida da CT, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e votando as moções propostas que entender convenientes.

7- Fazer chegar à CT, por escrito e/ou email devidamente identificado, qualquer sugestão ou assunto que pretenda ver resolvido e/ou esclarecido.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 4.º

Assembleia geral de trabalhadores

1- A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da empresa.

2- Entende-se por trabalhador da empresa todo aquele que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, de acordo com os presentes estatutos;

c) Nomear uma comissão eleitoral, até à eleição de nova CT;

d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse rele-

vante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 2.º

Artigo 6.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;

c) A convocação da assembleia geral além da indicação da ordem de trabalhos deverá indicar igualmente o dia, hora e local da realização.

Artigo 7.º

Prazos para a convocação

1- A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de não existir, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores, assim como, por email quando facilitado pelos mesmos.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia geral no prazo de 15 dias contados da data da receção do requerimento.

3- Deverá ser remetida uma cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano, para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) A assembleia geral de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º (convocatória).

Artigo 9.º

Assembleia geral de trabalhadores de emergência

1- A assembleia geral de trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas assembleias gerais de trabalhadores são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da assembleia geral de trabalhadores bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da CT e de

outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

2- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT;
- b) Aprovação de revisão aos estatutos;
- c) Aprovação de moções de desconfiança a qualquer órgão estatutário da empresa.

3- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

Artigo 11.º

Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários sectoriais, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para o setor.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a:

- a) Constituição da comissão de trabalhadores;
- b) Constituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação dos estatutos e respetivas alterações;
- d) Eleição e destituição da CT, subcomissões ou de algum dos seus membros;

e) Participação na constituição de comissão coordenadora, adesão e revogação da adesão à mesma.

4- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

5- As votações e as alterações aos estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido nos artigos da lei em vigor e do regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 13.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral de trabalhadores as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT, subcomissões ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- A CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

3- A CT é eleita nos termos da lei em vigor e do regulamento eleitoral e dos presentes estatutos.

4- Os membros da CT respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes for confiado.

5- Estão isentos desta responsabilidade os membros da CT que não estiverem presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após a leitura da ata da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada.

Atribuições, competências e deveres da CT

Artigo 15.º

Competência da CT

Compete à CT;

1- Exercer todos os direitos consignados na constituição e na lei, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
- c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;
- d) A intervenção ativa na organização das atividades produtivas da empresa e reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
- e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector dos transportes, bem como a participação nos respetivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, diretamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;
- f) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- g) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

- a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
- c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector dos transportes, através da respetiva comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 16.º

Consulta à assembleia geral de trabalhadores

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, a assembleia geral pode pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento ou suspensão de carreiras ou linhas de produção;
- c) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- d) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- e) Apreciar os orçamentos e planos da empresa e respetivas alterações.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais dos órgãos de gestão e sobre a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição e na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- Os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com os órgãos estatutários da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT tem o direito de reunir sempre que o entenda necessário com os restantes órgãos estatutários, mediante citação ao respetivo presidente.

4- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem o direito de que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de receitas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem o direito de que lhe sejam fornecidas informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes atos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Cancelamento ou suspensão temporária de carreiras;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efetivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa;
- i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de exploração;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento colectivo;

m) Elaboração dos regulamentos internos da empresa;

n) Tratamento de dados biométricos;

o) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para a vigilância a distância no local de trabalho.

2- O parecer solicitado é dirigido à CT, por escrito, pelo órgão de gestão.

3- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a sua nulidade, nos termos gerais de direito.

4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de receção do respetivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria; nos casos referidos na alínea n) o prazo é de cinco dias.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato com dispensa do parecer prévio da CT.

6- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 5 do artigo 427.º do Código do Trabalho da lei em vigor, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

Artigo 22.º

Exercício do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da atuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector dos transportes;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida do trabalho e das condições de higiene e segurança;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada atuação daqueles, a ocorrência de atos contrários à lei e aos estatutos da empresa;

g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 23.º

Defesa de interesses profissionais e direitos

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos do acordo de empresa e da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação (artigo 241.º do Código do Trabalho da lei em vigor);

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 21.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 22.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

g) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, designando um elemento para o respetivo órgão de gestão do grupo desportivo e da ação cultural dos trabalhadores da Transtejo.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 26.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das CT para os conselhos municipais e conselhos regionais da respetiva área segundo as normas aplicáveis.

Garantia e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e no horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Reuniões na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, ou dentro do mesmo, desde que dispensados pelo respetivo órgão de gestão, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3 comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 29.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso a todos os locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 30.º

Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito postos à sua disposição pelo órgão de gestão.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas e meios materiais

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

3- A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respetivas atribuições nos termos do artigo 422.º do Código de Trabalho da lei em vigor, do seguinte crédito de horas, salvo acordo mais favorável:

Comissão de trabalhadores - vinte e cinco horas por mês;

Subcomissões de trabalhadores - oito horas por mês;

Comissões coordenadoras - vinte horas por mês.

2- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular créditos correspondentes aos vários órgãos.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 33.º

Falta de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício da sua actividade e atribuições pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissões coordenadoras.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

3- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, Estado, partidos, associações políticas e comissões religiosas, associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promo-

ver a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

3- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos.

Artigo 35.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subornar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou por qualquer outro modo prejudicar um trabalhador por motivo das atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Proteção dos trabalhadores contrassanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 53.º, 54.º, 55.º e 57.º da Constituição Portuguesa, com o AE, a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 32.º e 33.º (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969) e, se a sanção constitui no despedimento ilícito, as ações compensatórias serão previstas nos artigos 389.º, 390.º e 391.º do Código do Trabalho da lei em vigor.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes e no AE.

2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respetiva CT.

3- A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4- No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sen-

tença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Artigo 39.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito à comissão de trabalhadores e à respetiva associação sindical, caso o trabalhador esteja inscrito.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 40.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 38.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 37.º

3- Durante o exercício da ação disciplinar, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

Artigo 41.º

Capacidade judiciária

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização de defesa dos direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros devidamente credenciados pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 51.º

Artigo 42.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 43.º

Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõe obrigações e deveres do conselho de administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 44.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se na Rua do Ginjal, n.º 12, Cacilhas 2800-252, Almada.

Artigo 45.º

Composição da CT

1- Nos termos do artigo 417.º do Código de Trabalho da lei em vigor, a CT é composta no mínimo de 3 e máximo de 5 membros do colectivo de trabalhadores.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro suplente.

3- Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização de um novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

4- No caso de haver duas ou mais listas a eleição far-se-á de acordo com o regulamento eleitoral pela média mais alta de Hondt.

5- O mandato da CT é de quatro anos, nos termos do artigo 418.º do Código de Trabalho da lei em vigor, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

6- As listas concorrentes poderão eleger no mínimo 3 e no máximo 5 suplentes de acordo com o número 1 deste artigo.

7- Os elementos suplentes só são abrangidos pelos direitos e deveres consignados na lei e nestes estatutos se vierem a fazer parte da CT.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

As reuniões da CT serão ordinárias e extraordinárias.

1- A CT reúne ordinariamente quinzenalmente.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;
- c) Pode também reunir de emergência sempre que convocada pelo coordenador ou pelo secretariado.

Artigo 47.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 48.º

Prazo de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas, pelo menos, com cinco dias de antecedência.

3- A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 49.º

Deliberações da CT

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- Nos casos em que da votação resulte empate, a votação será repetida e se o empate persistir após três votações, o coordenador, ou quem o substitua, terá voto de qualidade na 4.ª votação.

Artigo 50.º

Delegações de poderes entre membros da CT

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não inferior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identidade do mandatário.

Artigo 51.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 52.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado composto por dois membros que executarão as deliberações da comissão.

2- A eleição do coordenador e do secretariado far-se-á por voto secreto, em listas de entre os elementos que compõem a CT.

3- O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 53.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A sua substituição far-se-á por iniciativa da CT e deve recair sobre um dos elementos suplentes.

Artigo 54.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei;
- 2- A duração do mandato das subcomissões é de 4 anos, devendo coincidir com o mandato da CT;
- 3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 55.º

Coordenadoras

- 1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
- 2- Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Lisboa (CIL).
- 3- Por deliberação da assembleia geral poderá a CT vir a fazer parte de outras coordenadoras.

Artigo 56.º

Articulação entre CT, subcomissões e comissão coordenadora

A articulação da comissão de trabalhadores com a subcomissão de trabalhadores, que venham a ser eventualmente criadas e a comissão coordenadora de que seja aderente, será feita por qualquer um dos seus elementos, no mínimo uma vez por mês, lavrando-se uma informação do contacto que for efetuado num livro de registo próprio, ou, no caso de se tratar de uma reunião lavra-se á a respetiva ata com a descrição dos assuntos tratados.

Artigo 57.º

Entrada em exercício

Nos termos dos número 6 e 7 do artigo 438.º do Código de Trabalho da lei em vigor, a CT entra em exercício depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 58.º

Tomada de posse

É dada posse à CT nos termos do artigo anterior pela comissão eleitoral, podendo assistir ao ato os trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

Artigo 59.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos dos número 6 e 7 do artigo 438.º do Código de Trabalho da lei em vigor.

Artigo 60.º

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

- 1- O regulamento eleitoral é o constante do anexo dos presentes estatutos.
- 2- As regras constantes do regulamento eleitoral aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 61.º

Património

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo património será deliberado no mesmo plenário em que for deliberada a extinção, não podendo, porem, os seus bens ser distribuídos pelos trabalhadores da empresa.

ANEXO

Regulamento eleitoral para eleição da CT e das subcomissões de trabalhadores e de outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

- 1- Os estatutos, as listas concorrentes à CT e subcomissões da Transtejo - Transportes Tejo, SA, são aprovados por votação dos trabalhadores, convocadas nos termos do artigo 433.º do Código de Trabalho, da lei em vigor.
- 2- Consideram-se trabalhadores aqueles que prestam trabalho na empresa por força de um contrato de trabalho com ela celebrado.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral com a lista por ordem alfabética, aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é secreto e direto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local habitual de trabalho por motivo de serviço ou doença e dos que estejam em gozo de férias.
- 3- É permitido também o voto por correspondência por conveniência de serviço aos trabalhadores que prestem serviços nos terminais fluviais do Seixal, Montijo, Porto Brandão, Trafaria, Belém e estaleiros.
- 4- A conversão dos votos em mandatos, faz-se de harmo-

nia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores, um dos quais será o presidente, eleitos pelo coletivo de trabalhadores, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- Fará parte da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Iniciar ou dirigir o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respetivo horário de funcionamento;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades e imparcialidade no tratamento a todas as listas candidatas;
- h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e respetiva distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

5- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples dos membros presentes, em reuniões em que esteja presente mais de metade dos seus membros.

6- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e cessa com a tomada de posse da nova CT.

Artigo 4.º

Valor dos votos

1- Considera-se aprovado o projeto de estatutos ou listas concorrentes à CT e subcomissões que recolher o maior número de votos expressamente válidos.

2- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

3- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando hajam dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projeto que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ratura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4- Não se considera o voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 5.º

Candidaturas

1- Podem apresentar projetos de estatutos à votação, listas candidatas à CT e listas candidatas às subcomissões:

- a) Um número mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores;
- b) A CT em funções acompanhada pelo número mínimo de trabalhadores previstos na alínea anterior;
- c) No caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do respetivo estabelecimento.

2- Os projetos ou listas candidatas para a CT e subcomissões são apresentados até 10 dias antes da data marcada para a votação à comissão eleitoral, que dispõe de dois dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- A apresentação do projeto de estatutos, listas candidatas à CT e subcomissões consiste na sua entrega à comissão eleitoral, nos termos do número anterior, acompanhada de uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome e categoria profissional.

Nenhum trabalhador poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A comissão eleitoral, ao receber o projeto ou lista de candidatura, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora em que a apresentação teve lugar, regista essa mesma data e hora no original recebido e atribui nesse mesmo momento uma letra no respetivo projeto ou lista candidata, que funcionará como sigla.

5- A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

6- Cada grupo de proponentes tem o direito de fiscalizar no ato da apresentação toda a documentação recebida pela entidade designada no número 2 para os efeitos deste artigo.

7- A apresentação do projeto deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela entidade designada no número 2 e imediatamente entregue por ela aos representantes quando se verificarem alguns dos seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no número 1 deste artigo;
- b) Falta ou irregularidade insuperável da declaração prevista no número 3 deste artigo.

8- As irregularidades que os projetos ou listas candidatas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo de dois dias a contar da data da notificação pela comissão eleitoral.

9- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades com o disposto nos estatutos são rejeitadas definitivamente pela comissão eleitoral, que notificará os proponentes com indicação dos fundamentos dessa deliberação.

Artigo 6.º

Publicidade e campanha eleitoral

1- Os projetos de estatutos, listas concorrentes à CT ou subcomissões validamente apresentados, são afixados com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data marcada para a votação em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de in-

teresse para os trabalhadores, a fim de assegurar a respetiva divulgação.

2- É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação do respetivo projeto de estatutos ou lista de candidatura pelos trabalhadores.

3- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja campanha.

4- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 7.º

Boletins de voto

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista ou projeto de estatutos corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder sete palavras no máximo.

3- A votação da constituição da CT e, dos projetos de estatutos e das subcomissões é simultânea, com votos distintos; o boletim de voto terá forma retangular e será em papel liso, sem marca, não transparente, nem sinais exteriores.

4- Na linha correspondente a cada projeto ou lista concorrente à CT figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

5- A impressão dos votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

6- A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 8.º

Locais e horários da votação

1- As votações realizam-se nos locais previstos no artigo 9.º

2- A votação tem lugar em dia e hora a indicar pela comissão eleitoral.

3- Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm o direito de voto durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

4- A votação realiza-se em todos os locais referidos no número 1, no mesmo dia, e idêntico formalismo segundo as normas do presente regulamento.

Artigo 9.º

Localização das mesas de voto

1- Existem as seguintes mesas de voto:

- a) Terminal fluvial de Cacilhas;
- b) Terminal fluvial do Cais do Sodré;
- c) Terminal fluvial de Belém, Trafaria, Porto Brandão

(urna móvel);

d) Terminal fluvial do Seixal;

e) Terminal fluvial do Montijo.

2- Nos casos em que sejam feitas assembleias ou plenários centralizados a votação será feita no respetivo local.

Artigo 10.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, observando os seguintes critérios:

a) Membros da CT;

b) Suplentes da CT;

c) Subcomissões de trabalhadores;

d) Trabalhadores designados para o efeito.

2- Os trabalhadores designados escolhem entre si o presidente e os vogais.

3- Cada grupo de proponentes de um projeto de estatutos, lista concorrente à CT ou subcomissões, têm o direito de designar um representante, que, como delegado do grupo, acompanha e fiscaliza toda as operações do ato de votação.

4- Desta designação será dado conhecimento à comissão eleitoral até oito dias antes da votação.

Artigo 11.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato de votação.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo-se à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto ou lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, poderá ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5- O registo de presenças conterà um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados referidos no número 3 do artigo anterior, pode fazer circular a urna de voto pela área que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 12.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por envelope fechado e enviado com

a indicação do nome do remetente, dirigido à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberto, devendo o voto ser introduzido na urna, descarregado o nome do votante e registado em ata o voto por correspondência.

Artigo 13.º

Abertura das urnas e apuramento dos resultados

1- A abertura das urnas e o apuramento têm lugar nos horários previstos na convocatória para cada uma das mesas, sendo o apuramento final feito após a abertura de todas as urnas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior será afixada junto do respetivo local de votação.

4- O apuramento global e a proclamação dos estatutos aprovados ou listas concorrentes à CT são feitos com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 1.

Artigo 14.º

Constituição da comissão eleitoral

1- Até 30 dias antes do final do mandato da CT cessante, será constituída a comissão eleitoral (CE) prevista nos presentes estatutos.

2- A CE é constituída por três membros do coletivo de trabalhadores, eleitos em AGT, integrando também, a partir do ato de apresentação das candidaturas, um representante indicado por cada lista candidata.

3- Na falta da CE constituída nos termos dos estatutos, a mesma passa a ser constituída por um representante de cada uma das listas candidatas e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

4- Revelando-se que os membros da CE formam um número par, será nomeado mais um elemento de comum acordo das listas candidatas.

5- O presidente da CE será eleito de entre os elementos que a compõem.

6- Nas decisões que a CE for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples.

7- Publicados os resultados da votação, a CE cessa o seu mandato após conferir a posse à CT eleita.

Artigo 15.º

Processo eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência de 15

dias sobre a respetiva data, pela CE constituída nos termos dos estatutos ou na sua falta por o mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação, devendo ser afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, devendo ser remetida ao órgão de gestão da empresa cópia da convocatória, por carta registada com aviso de receção ou por protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 16.º

Publicação dos resultados

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, será afixado nos locais onde funcionaram as mesas de voto um exemplar dos estatutos aprovados e a lista da CT eleita, bem como uma cópia da ata de apuramento global dos resultados da votação.

2- A CE providenciará para que um exemplar dos estatutos aprovados e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* seja distribuído, com a brevidade possível, a cada trabalhador da empresa, com o que contará com a colaboração da CT.

3- Dentro do prazo referido no número 1 será enviado o processo concluído ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Será enviada cópia da ata de apuramento global da votação ao órgão de gestão da empresa.

4- O direito de impugnação da votação poderá ser exercido por qualquer trabalhador nos termos da lei.

Artigo 17.º

Regulamento eleitoral

O presente regulamento é afixado na data da convocatória da votação nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e em todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

Artigo 18.º

Resolução de casos omissos e recursos

A resolução dos casos não previstos neste regulamento será da competência da CE, cabendo recurso para a assembleia geral de trabalhadores convocada nos termos artigo 7.º dos estatutos se, por violação destes e da lei, tais casos tiverem influência no resultado da eleição.

Registado em 20 de dezembro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 41 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Caetano - Auto, 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 Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA 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 17 de dezembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Caetano - Auto, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os SITE Norte, SITE Centro Norte, SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e o SITE Sul, no dia 18 de fevereiro de 2020, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Caetano - Auto, SA.
Morada: Av. Vasco da Gama, 1410, 4430-247 Vila Nova de Gaia.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Municipalizados de Sintra - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Sintra, realizada em 4 de dezembro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019.

Efetivos:	BI/CC
Ana Paula Nunes da Silva Francisco	8226100
Carlos Manuel Amorim Franco	6209336
Eugénia Maria Paredes Fernandes Moreira	80761933
João Pedro Valente da Silva Casanova	10017703

José Manuel Coutinho Rodrigues Sousa Silva	0884216
Suplentes:	BI/CC
Ricardo Jorge Parracho Ferreira	11936013
Ricardo António Graça Lourenço	11036456
Aníbal Jorge Canifa Andrade	11300598
José Maria Aparício da Silva	10160496
Miguel Franco da Cruz	14288763

Registado em 20 de dezembro de 2018 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 79, a fl. 143 do livro n.º 1.