



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

| | |
|---|-----|
| - Acordo coletivo entre a Parvalorem, SA e outra e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Revisão global | 468 |
| - Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Montijo e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Revisão global | 493 |
| - Acordo de empresa entre a Associação Para a Promoção de Viseu e Região - PROVISEU e o Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) | 509 |
| - Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras | 529 |
| - Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical | 530 |
| - Acordo de empresa entre a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Retificação | 530 |

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

| | |
|---|-----|
| - SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Constituição | 536 |
| - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC - Alteração | 546 |
| - Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Es- trangeiros - STCDE - Retificação | 548 |

II – Direção:

| | |
|--|-----|
| - SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Eleição | 558 |
| - STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração | 558 |
| - Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Retificação | 558 |

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

| | |
|--|-----|
| - Hospital de Braga, EPE - Eleição | 559 |
|--|-----|

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

| | |
|---|-----|
| - Preh Portugal, L.ª - Convocatória | 559 |
| - Continental Advanced Antenna, Sociedade Unipessoal L.ª - Convocatória | 560 |
| - CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Convocatória | 560 |
| - Bondalti Chemicals, SA - Convocatória | 560 |

II – Eleição de representantes:

| | |
|--|-----|
| - Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.ª - Eleição | 560 |
| - Maxampor, SA - Eleição | 561 |

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

Acordo coletivo entre a Parvalorem, SA e outra e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Revisão global

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à Parvalorem, SA que exerce a atividade de «Atividades de consultoria, orientação e assistência operacional às empresas ou a organismos», adiante designada por Parvalorem e à IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, adiante designada por IMOFUNDOS e ambas conjuntamente designadas por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e no Sindicato dos Bancários do Centro doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, o presente acordo abran-

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

ge 2 empregadores e estima-se que sejam abrangidos cerca de 148 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma, quando se encontravam ao serviço das empresas, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos na cláusula 102.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações dos valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as empresas procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas empresas.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As empresas e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada empresa, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos e nos conselhos diretivos dos respetivos SAMS, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

b) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

c) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;

d) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;

- e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;
- f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 48.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- No exercício dos direitos de atividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, posto à sua disposição sempre que o queiram;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

c) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

8- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

9- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As empresas descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 65.^a e 68.^a, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão na empresa ou em entidade em cuja posição de empregador a empresa tenha sucedido, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre a empresa ou a entidade em cuja posição a empresa tenha sucedido e o trabalhador, na data de celebração do contrato de trabalho, pode ser considerado para os efeitos previstos no número anterior o tempo de serviço prestado em instituições de crédito ou sociedades financeiras subscritoras.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será inte-

grado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra.

2- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de ser-

viço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 68.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

b) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções téc-

nicas e operacionais que exerçam as atividades próprias da empresa ou de apoio àquelas atividades.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

Cláusula 21.^a

Promoções por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, cada empresa deve proceder, anualmente, no grupo B, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, correspondentes a 15 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam até ao nível 9.

2- O total global apurado pela aplicação da percentagem prevista no número anterior será sempre arredondado para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas empresas em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores do grupo e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 7 anos de avaliações de desempenho positivas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as empresas podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 67.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

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

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pelas empresas.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As empresas e o trabalhador podem acordar por escri-

to que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- As empresas podem transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, as empresas não podem transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, as empresas devem comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, as empresas custearão sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 67.^a, número 2, alínea b), aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência; ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A empresa pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- Os horários de trabalho são fixados pelas empresas, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

3- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

4- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 34.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos serviços em que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se refere a cláusula 34.^a

Cláusula 36.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas empresas é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da empresa.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 38.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 41.^a

Cláusula 40.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, com acréscimo de 1 dia útil de férias quando o trabalhador, tendo prestado trabalho no ano anterior completo, registre nesse ano até um dia de falta justificada ou dois meios dias de falta justificada, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

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

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 43.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias

fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço das empresas, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

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 ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 45.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 46.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 47.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 44.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto com o trabalhador ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas

alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 48.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 44.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao

falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) As previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 52.^a

Dispensas de assiduidade

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do Ensino Básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores das empresas;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas *b)* e *c)* não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea *c)* não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável à empresa, poderá a mesma ser gozada noutra dia acordado entre o trabalhador e a empresa.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 53.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria profissional.

3- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 55.^a

Regalias do trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode participar os mesmos.

3- As empresas concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3. da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 56.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se apro-

veitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 57.^a

Definição de retribuição

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

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

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

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 58.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

Sendo *Rm* a retribuição mensal efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 60.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 63.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

3- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 66.^a

3- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo *R_{hn}* = valor da retribuição da hora normal e *T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo *R_{hn}* = valor da retribuição da hora normal e *T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 66.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será actualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 66.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 67.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times$ preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

6- As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

7- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

8- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

9- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

10- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

12- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

13- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

14- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 71.^a, número 2, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

15- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5 desta cláusula.

16- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

17- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

18- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social.

Cláusula 68.^a

Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- À data da passagem à situação de reforma ou invalidez, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos deste acordo.

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a uma repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As ocorridas ao abrigo do regime da parentalidade que devam considerar-se como prestação efectiva de trabalho;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6- Quando o trabalhador estiver incurso no número 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma ou invalidez.

7- O prémio referido no número 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 69.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 70.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra entidade nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova entidade implica o regresso do trabalhador à empresa, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 71.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 73.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 74.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravi-

dade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 76.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 77.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa con-

terem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 73.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 78.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 79.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclareci-

mento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 80.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 81.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 73.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 79.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 79.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 82.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da mesma.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador,

nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 67.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 84.^a

Salubridade e segurança no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 85.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 86.^a

Segurança Social

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 87.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante no anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 88.^a

Cláusula 88.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas subscritoras, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida guarda da criança.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 89.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 90.^a

Disposição transitória

Todos os trabalhadores da Parvalorem abrangidos pelo presente acordo que, à data da sua entrada em vigor mantêm um empréstimo para habitação nos termos de regulamento de crédito à habitação aprovado ao abrigo do acordo colectivo de trabalho do sector bancário revogado, conforme referido no número 1 da cláusula 102.^a, mantêm integralmente o referido regime para os empréstimos em causa.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 91.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 93.^a e 94.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 92.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice quando se encontravam ao serviço da empresa e respectivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 8 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão do empregador que abranja todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

9- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 8, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles

casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem prejuízo de exclusões excepcionais em função da idade, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 10 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 93.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6 7 e 8 da cláusula 92.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- Nos anos em que não seja acordado qualquer aumento da tabela desse acordo, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são actualizadas com a aplicação do percentual do aumento da massa salarial do universo de trabalhadores que em 1 de janeiro de cada ano se encontra ao serviço das empresas.

5- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação do presente acordo, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo da empresas que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do ACT revogado.

Cláusula 94.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho

por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou reforma: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social e/ou CGA, nos termos legais;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos na alínea b) anterior: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

d) Pensionistas ou reformados: a verba correspondente a 1,50 % do valor das respectivas prestações.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea b) do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea d) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- Às contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 95.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As empresas remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 93.^a, nas alíneas a) e b) do número 1 e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 94.^a

2- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

3- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 96.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das empresas é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 97.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relati-

vamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.^a

Plano complementar de pensões - Universo fechado

1- O conjunto dos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008, inscritos no regime geral da Segurança Social, que à data da entrada em vigor do presente acordo se encontram ao serviço das empresas outorgantes e que beneficiam, atualmente, de um plano de pensões de contribuição definida nos termos dos números seguintes, manterão, como universo fechado, esse benefício.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das empresas e dos trabalhadores.

3- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das empresas e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a empresa creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

5- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à empresa decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

6- A alteração da escolha referida no número 4 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

7- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas na presente cláusula para estas eventualidades.

8- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

9- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre

os herdeiros legais do trabalhador.

11- As empresas estabelecem as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 99.^a

Regime transitório de promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham direito a promoções obrigatórias por antiguidade, nos termos da cláusula 18.^a do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, mantêm o direito a uma promoção obrigatória por antiguidade, nos exactos termos previstos naquela cláusula, para cujo regime se remete.

Cláusula 100.^a

Normas imperativas

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

Cláusula 101.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até ao final do mês correspondente ao da publicação do presente ACT, ao disposto na alínea *a*) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto à empresa, o acordo colectivo de trabalho outorgado por várias instituições de crédito e a FEBASE em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre as empresas e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 103.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 104.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de

condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 105.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 106.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 107.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

| Grupo | Área funcional | Categorias profissionais | Nível mínimo |
|---------|----------------|--------------------------|--------------|
| Grupo A | Diretiva | Diretor | 16 |
| | | Diretor adjunto | 14 |
| | | Subdiretor | 13 |
| | | Técnico de grau I | 15 |
| | | Técnico de grau II | 12 |
| Grupo B | Técnica | Técnico de grau III | 10 |
| | | Técnico de grau IV | 8 |
| | | Assistente técnico | 6 |
| | Operacional | Responsável de área | 8 |
| | | Supervisor | 6 |
| | | Secretário(a) | 6 |
| | | Assistente operacional | 5 |

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/ administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário(a) - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso:

Grupos A e B -729,49 €.

2- Tabela de níveis de retribuição de base:

| Nível | Retribuição de base (euros) |
|-------|-----------------------------|
| 18 | 2 696,15 |
| 17 | 2 437,90 |
| 16 | 2 268,15 |
| 15 | 2 089,55 |
| 14 | 1 907,04 |
| 13 | 1 730,79 |
| 12 | 1 584,99 |
| 11 | 1 460,03 |
| 10 | 1 305,90 |
| 9 | 1 198,12 |
| 8 | 1 085,39 |
| 7 | 1 004,42 |
| 6 | 949,75 |
| 5 | 840,40 |
| 4 | 729,49 |

| | |
|---|--------|
| 3 | 635,00 |
| 2 | 635,00 |
| 1 | 635,00 |

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 55.^a, número 3): 19,04 €.

4- Diuturnidades (cláusula 65.^a, número 1): 40,40 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 66.^a): 8,94 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 67.^a, número 5): 146 273,41 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 71.^a, número 2 146 273,41 €.

8- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 87.^a, número 1): 750,00 €.

9- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 24,82 €.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.^a, número 1):

11- 1.º ciclo do ensino básico: 27,59 €;

a) 2.º ciclo do ensino básico: 39,00 €;

b) 3.º ciclo do ensino básico: 48,47 €;

c) Ensino secundário: 59,86 €;

d) Ensino superior: 67,45 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Cláusula 67.^a

Despesas com deslocações:

Cláusula 67.^a, número 4:

Em território português

Total 49,74 €

Parcial 24,87 €

No estrangeiro

Total 174,01 €

Parcial 87,01 €

Cláusula 67.^a, número 6: 15,46 €.

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

| | |
|---|----------|
| Por cada trabalhador no activo | 139,96 € |
| Por cada reformado | 96,75 € |
| Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT ora revogado para a pensão de sobrevivência | 41,23 € |

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

| Grupo | Área funcional | Categorias profissionais Acordo novo | Correspondência com as categorias profissionais da Parvalorem |
|-------|----------------|--------------------------------------|--|
| | | Diretor | Diretor |
| A | Diretiva | Diretor adjunto | Diretor adjunto |
| | | Subdiretor | Subdiretor |
| | | Técnico de grau I | Técnico de grau I |
| | | Técnico de grau II | Técnico grau II/Analista coordenador OM |
| B | Técnica | Técnico de grau III | Subgerente Assessor Técnico grau III Técnico |
| | | Técnico de grau IV | Técnico grau IV Programador informático |
| | | Assistente técnico | Auxiliar de inspeção Agente organização e métodos |
| | | Responsável de área | Chefe de serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento |
| | Operacional | Supervisor | Chefe sector/Subchefe administrativo de estabelecimento |
| | | Secretário(a) | Secretária |
| | | Assistente operacional | Administrativo Telefonista/Rececionista/Auxiliar especialista/Eletricista (*) (Grupo II) |

Lisboa, 21 de dezembro de 2020.

Parvalorem, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Susana Cristina Vaz Velho Larisma, na qualidade de administradora.

IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade administradora.

Susana Cristina Vaz Velho Larisma, na qualidade de administradora.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

Humberto Miguel Lopes Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de fevereiro de 2021, a fl. 148 do livro 12, com o n.º 30/2021, 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 Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Montijo e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) -
Revisão global**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Montijo - CAE 84250 e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 29 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo coletivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir da publicação do presente acordo no *Boletim de Trabalho e Emprego*, podendo ser revistas anualmente.

3- A aplicação da tabela remuneratória constantes no anexo II do acordo de empresa, apenas será aplicada aos novos trabalhadores que venham a ser admitidos pela associação a partir da data da publicação do mesmo.

4- Os trabalhadores que já prestam serviço para a associação, mantêm as remunerações que auferem atualmente, uma vez que as mesmas são superiores aos valores constantes do anexo II do acordo de empresa, sendo que a partir do dia 1 de janeiro de 2020, os mesmos passam a ter direito também a diuturnidades, cujo período de contagem, tem início também na referida data.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O presente acordo de empresa não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.^a, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2- Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, se poderá

dar início ao processo de revisão.

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de receção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de receção nos 30 dias seguintes à receção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da associação.

Cláusula 5.^a

Modalidades dos contratos

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direção da associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a direção da associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava

serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no ato de admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

2- A direção pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respetivas atribuições;

b) As dotações de efetivos por categoria são feitas anualmente através dos respetivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

Cláusula 10.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base.

Cláusula 11.^a

Acesso

1- A progressão na carreira vertical faz-se por promoção precedida por concurso.

2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

Cláusula 12.^a

Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

CAPÍTULO II

Carreira

Cláusula 13.^a

Promoções na carreira

1- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas na carreira superior, sendo que os termos do procedimento concursal será determinado pela direção, desde que ouvido os elementos que compõem o comando da associação e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP).

Cláusula 14.^a

Progressão e diuturnidades

1- A progressão nas categorias faz-se automaticamente de três em três anos e com os montantes previstos nos anexos II e III e até ao limite de cinco diuturnidades, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na associação.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores promovidos à categoria superior, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

4- Para efeitos dos números anteriores, o tempo de serviço conta-se a partir da data de admissão dos trabalhadores, sem prejuízo do mencionado no número 4 da cláusula 2.^a deste acordo de empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da direção da associação cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

c) Permitir aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança, bem como aqueles que nada têm a haver com as funções para os quais foram contratados;

e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo de empresa;

f) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

Cláusula 16.^a

Higiene e segurança

1- Deverá a direção da associação enquanto entidade empregadora segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho e ainda durante o período em que se encontre de prevenção.

3- Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respetivas.

4- A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Atendendo à natureza das associações humanitárias de bombeiros voluntários, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de

empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direção da associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da associação que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Colaborar na preparação e tratar com correção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

b) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 18.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à direção da associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

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

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de atuação própria do corpo de bombeiros;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na Lei Geral;

g) Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado.

1- Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respetivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 21.^a

Direito dos delegados sindicais

Os direitos dos delegados sindicais, são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à direção da associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo coletivo, se pela associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção da associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da proteção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respetiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas atividades, podem os

serviços da associação adotar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será de quarenta horas.

2- A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

3- Poderá a direção da associação, organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de quatro turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana.

5- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho nos fins-de-semana, têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

Cláusula 24.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 26.^a

Alterações no horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2- A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no número 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 27.^a

Organização das escalas de turnos

1- Compete à direção da associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas preferencialmente até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 28.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo coletivo.

2- 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 ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo de empresa e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 200 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto no presente acordo de empresa.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 46.^a deste acordo coletivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 29.^a

Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se

mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a direção da associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 30.^a

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a direção da associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

Ao descanso compensatório devido pela prestação do trabalho suplementar, aplica-se o legalmente estabelecido.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência.

2- As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de carácter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo de empresa.

Cláusula 34.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos:

- a) 12 horas semanais;
- b) 200 horas anuais.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) Primeira hora em cada dia - 25 %;
- b) Horas subsequentes - 37,50 %;

2- O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12 meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52 semanas}}$$

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal excetuando o trabalho noturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.

2- No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia de descanso compensatório e em dia feriado será remunerada e compensado nos termos legais constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 60 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0h00 de segunda-feira e as 14h00 de domingo.

5- No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 50 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1º trimestre do ano civil.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 39.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a zona de atuação própria do corpo de bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 40.^a

Deslocações em serviço

1- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direção da associação, quando não sejam assegurados por esta;
- c) As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 41.^a

Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice corres-

pondente à categoria em que o assalariado está posicionado, nos termos dos anexos II e III deste acordo de empresa.

2- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efetivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

3- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

4- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 42.^a

Retribuição hora

1- O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

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

Sendo o Rm o valor da retribuição mensal em N o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número 1.

Cláusula 43.^a

Remuneração mínima de trabalho

As remunerações base mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo II.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 45.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e noturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 10 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho noturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho noturno previsto no número 2 da cláusula 42.^a

3- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respetivo subsídio.

Cláusula 46.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de traba-

lho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 10 % da respetiva remuneração base mensal.

Cláusula 47.^a

Subsídio por ser detentor de carta de condução de pesados e de ligeiros

1- O trabalhador que seja detentor da carta de condução de pesados, e necessite da mesma para conduzir carros da associação devido às funções efetivamente exercidas pelo mesmo, e enquanto as exercer, terá direito a um prémio no valor mensal de 20,00 €.

2- O trabalhador que seja detentor da carta de condução de ligeiros e necessite da mesma para conduzir carros da associação devido às funções efetivamente exercidas pelo mesmo, e enquanto as exercer, terá direito a um prémio no valor mensal de 20,00 €.

3- Caso o trabalhador deixe de ser titular de qualquer um dos títulos de condução identificados supra, seja por que motivo for, o mesmo deixará de ter direito ao seu recebimento.

4- Os referidos subsídios, não são cumuláveis entre si.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores, será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor para a associação.

Cláusula 49.^a

Atualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objeto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 50.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios, os legalmente previstos.
- 2- Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.
- 3- Poderão ser observados como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 24 de dezembro.

Cláusula 51.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias, conforme legalmente estabelecido.
- 2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.
- 3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.
- 4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela

direção da associação em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias consecutivos.

6- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a direção da associação afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 52.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A direção da associação poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos.

3- A direção da associação poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a direção da associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a direção da associação não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 53.^a

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo à direção da associação.

2- Quando se verificar a situação de doença, o trabalhador

deverá comunicar à direção da associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de abril.

Cláusula 54.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a direção da associação o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 56.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a direção da associação decidir em contrário.

Cláusula 58.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda e 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) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pela direção da associação.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas

infração grave.

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

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

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

Cláusula 62.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

Cláusula 63.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e

até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela direção da associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3- Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4- O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 64.^a

Dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão autorizados à dispensa de prestação de trabalho no dia do seu aniversário natalício.

2- Se o dia de aniversário for o dia 29 de fevereiro, o trabalhador está autorizado, nos anos comuns, à dispensa no dia 1 de março.

3- Para os trabalhadores que trabalham por turnos, se o período de trabalho escalado estiver dividido entre dois dias de calendário, será considerado, para este efeito, o dia onde estiver concentrado a maioria do horário de trabalho.

4- Não serão permitidas trocas de serviço entre trabalhadores para este fim.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, diretamente dependente da direção da associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 66.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar direta ou indiretamente através da respetiva direção da associação e através do processo disciplinar respetivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

Causas de cessação

1- As causas de cessação do contrato de trabalho serão as previstas para o efeito na legislação do trabalho em vigor.

2- É proibido à direção da associação promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato que será nulo de pleno direito.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, desde que haja acordo entre as partes.

4- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a associação.

6- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 69.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favo-

rável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, 1.ª série, de 15 de junho de 2016.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

1) Bombeiros

Comandante - Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela atividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo ativo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respetivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
- f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
- g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;
- h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
- i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;
- j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
- k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;
- l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;
- m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;
- n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;
- o) Assegurar a colaboração com os órgãos de Proteção Civil;
- p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direção;
- q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e clas-

sificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

2.º comandante - Ao 2.º comandante compete-lhe:

- a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
- b) Secundar o comandante em todos os atos de serviço;
- c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;
- d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objetivos fixados para o cumprimento das missões;
- e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;
- f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
- g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;
- h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;
- i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;
- j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;
- k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;
- l) Chefiar diretamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;
- m) A guarda de todos os artigos em depósito;
- n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direção dos mesmos se for caso disso;
- o) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades da corporação;
- p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

Adjunto de comando - Ao adjunto de comando compete-lhe:

- a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;
- b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;
- c) Acionar as atividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;
- d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;
- e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direção dos trabalhos, se for caso disso;
- f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;
- g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;
- h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos corretos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;
- i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;
- j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e

demais material do quartel sob a sua supervisão;

k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro nível V - Compete o desempenho das funções de bombeiros, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro nível IV - Compete o desempenho das funções de bombeiros, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamen-

tos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro nível III - Compete o desempenho das funções de bombeiros, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro nível II - Compete o desempenho das funções de bombeiros, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro nível I - Compete o desempenho das funções de bombeiros, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro estagiário - Ao bombeiro estagiário tem como principal atividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Participar empenhadamente em todas as ações de formação e do estágio;

b) Executar correta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;

d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;

e) Ser assíduo e pontual;

f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, podem os trabalhadores, sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à atividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados:

a) Coordenador de serviços;

b) Motorista;

c) Operador de comunicações;

d) Encarregado da logística;

e) Encarregado do serviço automóvel;

f) Mecânico;

g) Eletricista auto;

h) Tripulante de ambulância;

i) Formador;

j) Mergulhador;

k) Nadador salvador;

l) Administrativos;

m) Auxiliar de serviços gerais;

n) Equipas de intervenção permanentes.

Coordenador de serviços -

1- São funções do coordenador de serviços:

a) Apoiar o comandante e o 2.º comandante no exercício das suas funções;

b) Superintender a atividade dos trabalhadores na área logística e administrativa;

c) Estudar e elaborar o plano de recursos;

d) Garantir o levantamento e registo dos meios e recursos da associação;

e) Gerir a aquisição de bens e serviços em articulação e de acordo com as ordens diretamente emanadas pela direção da associação;

f) Planear e garantir a correta aplicação do sistema de avaliação de desempenho;

g) Tomar conhecimento de toda situação de serviços que os trabalhadores estão a efetuar e do modo como estão a ser realizados;

h) Verificar diariamente a assiduidade dos trabalhadores de forma a que seja assegurado o socorro e o cumprimento dos serviços prestados pela associação;

i) Comunicar ao Sr. comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no corpo de bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;

j) Representar a associação e comando da associação em todas as situações para que for devidamente mandatado;

k) Zelar pela salvaguarda de todo o património da associação;

l) Zelar pelo cumprimento por parte dos trabalhadores de todas as ordens e diretrizes emanadas pela direção da associação ou pelo comando;

m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;

n) Cumprir todas as ordens publicadas e dadas por superiores.

Motorista - São funções do motorista:

a) Conduzir a viatura e a respetiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detetar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;

g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

Operador de comunicações -

1- O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Acionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correção;

i) Efetuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Encarregado da logística -

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2- Na nomeação de um encarregado da logística para im-

pedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3- Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

Encarregado do serviço automóvel -

1- O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

Mecânico - Ao mecânico compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Eletricista auto - Ao electricista auto compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

- f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;
- g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos elétricos.

Tripulante de ambulância - Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

- a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;
- b) Imobilizar membros fraturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;
- d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
- e) Deitar o doente na maca ou sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
- f) Imobilizar os membros fraturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;
- g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;
- h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar.

Formador - Ao formador compete-lhe:

Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

- Constituir dossiers das ações de formação;
- Definir os objetivos da formação;
- Elaborar planos de sessão;
- Acompanhar as ações de formação;
- Avaliar as ações de formação;
- Propor ao comando planos de formação anuais.

Mergulhador - Ao mergulhador compete-lhe:

- Busca e recuperação de pessoas;
- Busca e recuperação de animais;
- Busca e recuperação de bens;
- Busca e recuperação de viaturas;
- Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;
- Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Nadador salvador - Ao nadador salvador compete-lhe:

- a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;
- b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Chefe de serviços administrativos - Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;
- b) Distribuir o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando

a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;

- c) Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;

- d) Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal - Ao assistente administrativo principal compete:

- a) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;
- b) Executar operações de caixa;
- c) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
- d) Elaborar inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais;
- e) Assegurar serviços de biblioteca;
- f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;
- g) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo - Ao assistente administrativo compete:

- a) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;
- b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Auxiliar de serviços gerais - Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Equipas de intervenção permanentes - Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes, compete:

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1358/2007, de 15 de outubro, nomeadamente, o referido no seu artigo 2.º:

- a) Combate a incêndios;
- b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos;
- d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;
- e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;
- f) Colaboração em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;
- g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda, outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

II- Carreira administrativa

Os trabalhadores admitidos apenas para exercer as funções de administrativos e de auxiliar de serviços gerais, têm o seguinte conteúdo funcional:

Chefe de serviços administrativos - Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;
- b) Distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;
- c) Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;
- d) Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal - Ao assistente administrativo principal compete:

- a) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;
- b) Executar operações de caixa;
- c) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
- d) Elaborar inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais;
- e) Assegurar serviços de biblioteca;
- f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;
- g) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo - Ao assistente administrativo

compete:

- a) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;
- b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Auxiliar de serviços gerais - Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

ANEXO II

Retribuições mínimas

| Categoria | Diuturnidades - 30 € | | | | |
|---------------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Comandante | 1 500,00 | | | | |
| 2.º comandante | 1 400,00 | | | | |
| Adjunto de comando | 1 235,00 | | | | |
| Bombeiro nível V | 805,00 | 835,00 | | | |
| Bombeiro nível IV | 770,00 | 800,00 | 830,00 | | |
| Bombeiro nível III | 735,00 | 765,00 | 795,00 | 825,00 | |
| Bombeiro nível II | 700,00 | 730,00 | 760,00 | 790,00 | 820,00 |
| Bombeiro nível I | 665,00 | 695,00 | 725,00 | 755,00 | 785,00 |
| Bombeiro estagiário | 635,00 | | | | |

Montijo, 20 de janeiro de 2021.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Montijo:

Amável Joaquim Abelha Pires, presidente da direção da AHBV.

Joaquim Pinto Tavares Ribeiro Gomes, tesoureiro da direção da AHBV.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 3 de fevereiro de 2021, a fl. 148 do livro 12, com o n.º 33/2021, 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 Associação Para a Promoção de Viseu e Região - PROVISEU e o Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, de ora em diante designado AE, obriga a Associação Para a Promoção de Viseu e Região - PROVISEU, entidade titular do Conservatório Regional de Música de Viseu Dr. José de Azeredo Perdigão, com sede na Rua dos Olivais, 3500-164 Viseu, distrito de Viseu, estabelecimento de ensino particular e os trabalhadores docentes ao seu serviço, representados aqui pelo Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC).

2- Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino coletivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

3- O presente AE abrange também os trabalhadores docentes que a ele adiram individualmente, bastando que o comuniquem à direção do Conservatório Regional de Música de Viseu, produzindo efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão, bem como os trabalhadores docentes que a ele adiram individualmente.

4- O presente AE abrange a entidade empregadora acima identificada e 43 trabalhadores docentes.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

6- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante os seguintes documentos:

- a) Anexo I - Avaliação de desempenho;
- b) Anexo II - Tabelas salariais.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação

1- O presente AE terá o seu início de vigência cinco dias

após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos cinco dias após a publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com retroatividade a 1 de setembro de 2020.

Cláusula 3.^a

Manutenção de regalias

Com a salvaguarda do entendimento de que este AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores docentes, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor, e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo AE, sem prejuízo do disposto nas disposições finais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente AE e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente AE;
- f) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de segurança e saúde;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- h) Contribuir para a melhoria do desempenho do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento da escola, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento, que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;
- j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

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

l) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea i) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respetivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes, formadores;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- k) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- l) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;
- m) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;
- n) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

Cláusula 6.^a

Deveres profissionais específicos dos docentes

1- São deveres profissionais específicos dos docentes:

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

construção desse processo nos domínios didáticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

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

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

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

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

f) Desempenhar funções docentes em escolas que tenham estabelecido parcerias com a instituição, sempre que lhe seja comunicado em cada ano letivo;

g) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em ações tendentes à constante atualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

h) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento ativo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

i) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua atividade, interna e externamente.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

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

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

como proceder à sua distribuição;

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

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

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

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

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

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

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

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

Cláusula 8.^a

Formação profissional

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O direito individual à formação vence-se no dia 31 de julho de cada ano civil.

5- À formação contínua aplica-se o regime da Lei Geral.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

Profissões, categorias profissionais e promoção

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, leia-se docentes, serão obrigatoriamente classificados e posicionados, desde que detenham habilitação profissional docente do ensino artístico especializado, sejam licenciados ou equiparados, e profissionalizados ou não.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título

experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

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

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

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

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

6- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental será sempre de 30 dias.

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

Cláusula 11.^a

Contrato a termo

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

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

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

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

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

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

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

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

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores docentes

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais, sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, nos termos das cláusulas 13.^a e 14.^a

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

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 13.^a, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

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

7- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

Cláusula 13.^a

Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é de 22 horas de trabalho letivo a que correspondem 1100 minutos.

2- Caso o horário letivo dos docentes referidos no número anterior seja superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o valor calculado nos termos do disposto na cláusula 36.^a, no número 4.

3- Os horários letivos dos docentes são organizados de

acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

4- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

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

6- A componente letiva compreende:

- a) Aulas;
- b) Apoio ao estudo;
- c) Aulas de classe de conjunto;
- d) Aulas/ensaios de naipe orquestra;
- e) Aulas de acompanhamento em piano;
- f) Aulas de orientação e acompanhamento do projeto a apresentar na prova de aptidão artística.

Cláusula 14.^a

Organização da componente não letiva

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

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

3- O trabalho a nível individual compreende:

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

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

- a) Atividades de coordenação de grupos ou atividades bem como a articulação curricular entre docentes;
- b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 4 alunos;
- c) A participação em concertos e audições de escola ou projetos artísticos, desde que se realizem no âmbito da função docente de apoio aos alunos;
- d) A realização de atividades de divulgação do projeto educativo, desde que se realize no âmbito da função docente;
- e) Deslocação dos docentes no âmbito de protocolos ou de atividades de divulgação em outros estabelecimentos de ensino;
- f) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- g) Reuniões com encarregados de educação;
- h) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- i) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam

consideradas relevantes para a condição socioprofissional do docente;

j) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

k) Serviço de exames.

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

6- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

Cláusula 15.^a

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

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

2- Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não letiva incompleta a determinar;

Ha = horário incompleto atribuído ao docente;

Cnl = número de horas da componente não letiva do horário completo;

Hn = número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 16.^a

Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

1- Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de coordenação de departamento ou outras funções de coordenação pedagógica, os respetivos horários serão reduzidos no mínimo de uma hora.

2- Caso a escola e o trabalhador acordem, podem, ao invés do referido no número 1, optar por aumentar o respetivo horário em mais uma hora, sendo a mesma retribuída nos termos legais.

3- As horas referidas no número 1 fazem sempre parte do horário de trabalho letivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto na cláusula 13.^a

Cláusula 17.^a

Fixação do horário de trabalho

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

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

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-

-feira, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a

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

5- Em situação de visita de estudo, atividades artísticas, festivas ou culturais, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas semanais, tendo o acréscimo por limite 88 horas por ano.

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

7- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

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

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

Cláusula 18.^a

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-

-se todos os direitos e regalias previstos no presente acordo de empresa ou praticados no estabelecimento de ensino.

3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fração do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 20.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial é sempre efetuado de forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e contem a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

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

3- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

Cláusula 21.^a

Intervalos de descanso

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

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

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador, nomeadamente, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso, em caso de se revelar favorável ao seu interesse ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua resi-

dência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, a gozar no período subsequente de interrupção letiva.

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

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 25.^a

Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respetiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2- Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituído que possua as habilitações legais requeridas.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, o domingo e o sábado.

1- Uma vez que no estabelecimento de ensino existem atividades ao sábado, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo das atividades nesse dia, terão o domingo como dia de descanso semanal obrigatório, ocorrendo o descanso complementar em dia a acordar.

Cláusula 27.^a

Férias - Princípios gerais

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

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

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

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

5- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

6- No ano civil 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.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, exceto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

10- Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %, sem prejuízo do respetivo gozo dos dias de férias após autorização prévia da direção da PROVESEU.

11- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

12- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

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

14- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

15- Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no anterior número 13.

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

patronal.

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

18- No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Cláusula 28.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 29.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

Cláusula 30.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador

usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 31.^a

Feriatos

Além dos feriatos obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Cláusula 32.^a

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Faltas - Definição

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

2- Relativamente aos trabalhadores docentes será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

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

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

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

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

7- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

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

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

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

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

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Não determinam perda de retribuição as faltas dadas por motivo de doença não abrangidas por um regime de Segurança Social, até um limite de três dias por ano civil.

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

6- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência

devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

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

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

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

10- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

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

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

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

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

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

6- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores que no caso de faltarem injustificadamente a um ou

mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 36.^a

Retribuições

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

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

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 12.^a

4- Quando o horário letivo dos docentes referidos no número 1 da cláusula 13.^a for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

Rm / 22 * n em que: Rm = retribuição mensal n = número de horas superiores a 22

Cláusula 37.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

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

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

Cláusula 38.^a

Remunerações do trabalho suplementar

Rege-se pelo disposto no Código de Trabalho, artigo 268.º

Cláusula 39.^a

Remunerações do trabalho noturno

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

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

Cláusula 40.^a

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pelo presente acordo de empresa não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 41.^a

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,77 € quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

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

Cláusula 42.^a

Retribuição das férias

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 44.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

exercício se mantiver.

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

Cláusula 45.^a

Acesso e progressão na carreira profissional

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho, nos exatos termos definidos no anexo I.

2- 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.

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

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado com efeito a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

6- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

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

8- A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores de acordo com a carreira vigente, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro, sem prejuízo do disposto na cláusula 71.^a

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Contagem de tempo serviço dos trabalhadores docentes

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação de 365 dias de serviço.

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

Cláusula 47.^a

Docentes em acumulação

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

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores estudantes

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

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Modalidades de cessação dos contratos de trabalho

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 52.^a

Casos especiais de caducidade

1- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado (aplica-se a professores que têm contrato com a entidade e passaram a desempenhar funções públicas que impliquem redução de horário. Nestes casos será efetuado um novo contrato.).

2- A caducidade prevista no número anterior não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

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

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 53.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 54.^a

Previdência - Princípios gerais

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

Cláusula 55.^a

Subsídio de doença

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

Cláusula 56.^a

Invalidez

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

Cláusula 57.^a

Seguros

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

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

CAPÍTULO XI

Direitos sindicais dos trabalhadores

Cláusula 58.^a

Direito à atividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é o seguinte:

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

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

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

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

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto na cláusula 60.^a

Cláusula 60.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

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

6- Quando pretendam exercer o direito previsto no número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 61.^a

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 63.^a

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 64.^a

Quotização sindical

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Greve

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 66.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Cláusula 68.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 69.^a

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

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

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

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

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

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

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Cláusula 70.^a

Desburocratização, simplificação e proteção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio eletrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, eletronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho sem papel.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Cláusula 71.^a

Disposições finais

1- Considerando que o presente AE mantém um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo, implica a aceitação expressa de todas as cláusulas nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária em função das tabelas previstas no anexo II.

2- O reposicionamento dos trabalhadores nas categorias profissionais, ocorrerá na data de assinatura do presente AE, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

3- A majoração da duração do período de férias, previsto nos termos da cláusula 27.^a número 14, produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, início do ano civil.

4- Nos casos em que o valor previsto na tabela aplicável seja inferior ao vencimento atual, incluindo diuturnidades, o trabalhador mantém o vencimento até que, pela progressão em função do tempo de serviço, passar a nível superior.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento, releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente acordo de empresa.

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

3- O presente regulamento de avaliação de desempenho

não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das bases do ensino particular e cooperativo e do estatuto do ensino particular e cooperativo.

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

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Artigo 4.º

Objeto

São objeto de avaliação três domínios de competências do docente:

- i) competências para lecionar;
- ii) competências profissionais e de conduta, e
- iii) competências sociais e de relacionamento.

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

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

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

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

A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

O valor da média é arredondado à unidade;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala:

- 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente;
- 3 = nível de desempenho suficiente;
- 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

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

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

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico ou pessoa em quem este delegue essa competência, rotativamente mais dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, sendo que um deles será necessariamente da área disciplinar do avaliado.

4- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros 30 dias do 3.º período letivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

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

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

- a) Análise de planificações letivas;
- b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano letivo da duração de cada nível;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- No que se refere às observações constantes da alínea b), estas terão de ser anuais ou geridas por biênio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

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

6- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de

15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

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

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

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

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT.

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

Artigo 9.º

Recursos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

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

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela entidade empregadora e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

1- Inadequado - muito pouco desenvolvido.

Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.

2- Pouco adequado - alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3- Adequado - desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4- Muito adequado - muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raras exceções, nalguns aspetos secundários.

5- Excelente - plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Quadro de domínios e ordens de competências

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

1- Conhecimentos científicos e didáticos;

2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;

3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);

4- Identificação e vivência do projeto educativo;

5- Comunicação;

6- Planeamento;

7- Procura de informação e atualização de conhecimentos;

8- Avaliação.

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

Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.

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

1- Relação com os alunos e encarregados de educação;

2- Envolvimento com a comunidade educativa.

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

- 1- Liderança;
- 2- Motivação;
- 3- Delegação;

- 4- Planeamento e controlo;
- 5- Estratégia;
- 6- Gestão da inovação;
- 7- Avaliação.

Grelhas de avaliação de desempenho

| Domínio | Ordens de competências | Indicadores |
|----------------------------|--|--|
| Competências para lecionar | 1) Conhecimentos científicos e didáticos. | 1- Evidencia o conhecimento das matérias. 2- Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3- Apresenta informação (científica) precisa e atualizada. 4- Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno. 5- Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação. |
| | 2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos. | 1- Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2- Motiva os alunos para a melhoria. 3- Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4- Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5- Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo. 6- Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação. |
| | 3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação). | 1- Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2- Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3- Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4- Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5- Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos. |
| | 4) Identificação e vivência do projeto educativo. | 1- Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada. 2- Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola. |

| | | |
|--|--|--|
| Competências para lecionar | 5) Comunicação | <p>1- Demonstra utilização da vertente escrita da língua portuguesa.</p> <p>2- Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa.</p> <p>3- Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua.</p> <p>4- Promove competências eficazes de comunicação.</p> |
| | 6) Planeamento | <p>1- Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas.</p> <p>2- Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos.</p> <p>3- Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo.</p> <p>4- Planifica adequadamente os temas das aulas.</p> <p>5- Planifica adequadamente as aulas.</p> <p>6- Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos.</p> <p>7- Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.</p> |
| | 7) Procura de informação e atualização de conhecimentos. | <p>1- Utiliza apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem.</p> <p>2- Promove, sempre que possível, a utilização destas de informação pelos alunos.</p> <p>3- Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais.</p> <p>4- Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação.</p> <p>5- Participa em ações de formação propostas pela escola.</p> |
| | 8) Avaliação | <p>1- Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem.</p> <p>2- Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente.</p> <p>3- Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo.</p> <p>4- Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação.</p> <p>5- Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno.</p> <p>6- Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas.</p> <p>7- Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.</p> |
| Competências profissionais e de conduta. | Trabalho de equipa e cooperação interáreas. | <p>1- Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas.</p> <p>2- Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.</p> <p>3- Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.).</p> <p>4- Toma a iniciativa de criar atividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.</p> <p>5- Participa em atividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| Competências sociais e de relacionamento. | 1) Relação com os alunos e encarregados de educação. | <p>1- Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.</p> <p>2- Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas.</p> <p>3- Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.</p> <p>4- Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos.</p> <p>5- Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos.</p> <p>6- Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes.</p> <p>7- Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação.</p> <p>8- Promove um ambiente disciplinado.</p> <p>9- Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos.</p> <p>10- Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.</p> |
| | 2) Envolvimento com a comunidade educativa. | <p>1- Demonstra estar integrado na comunidade educativa.</p> <p>2- Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa).</p> <p>3- Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado.</p> <p>4- Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.</p> |
| Competências de gestão - nas situações previstas no número 2 do artigo 4.º do anexo III. | 1) Liderança | <p>1- Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores.</p> <p>2- Favorece a autonomia progressiva do colaborador.</p> <p>3- Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão.</p> <p>4- É um exemplo de comportamento profissional para a equipa.</p> <p>5- No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos e encarregados de educação.</p> |
| | 2) Motivação | <p>1- Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita.</p> <p>2- Elogia com clareza e de modo proporcionado.</p> <p>3- Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.</p> |
| | 3) Delegação | <p>1- Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado.</p> <p>2- Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores.</p> <p>3- Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final.</p> <p>4- Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas.</p> <p>5- Controla em grau adequado.</p> |

| | | |
|--|---------------------------|---|
| Competências de gestão - nas situações previstas no número 2 do artigo 4.º do anexo III. | 4) Planeamento e controlo | 1- Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2- Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos chave. |
| | 5) Estratégia | 1- Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2- Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3- Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão. 4- O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5- A sua ação é um exemplo de coerência com a visão. 6- Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade. |
| | 6) Reconhecimento | 1- Reconhece boas práticas. 2- Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras). |
| | 7) Gestão da inovação | 1- Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2- Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3- Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação. 4- Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos. |
| | 8) Avaliação | 1- Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2- Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3- Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão. |

ANEXO II

Tabela A

Docentes profissionalizados com grau superior ou equiparado

| | | |
|----|--------------|------------|
| A8 | 0 a 4 anos | 1 173,00 € |
| A7 | 5 a 9 anos | 1 441,50 € |
| A6 | 10 a 14 anos | 1 549,50 € |
| A5 | 15 a 19 anos | 1 796,50 € |
| A4 | 20 a 25 anos | 1 991,50 € |
| A3 | 26 a 31 anos | 2 132,00 € |
| A2 | 32 a 36 anos | 2 425,00 € |
| A1 | 37 anos | 3 074,00 € |

Tabela K

Professores do ensino artístico especializado

| | | |
|----|------------|----------|
| K8 | 0 a 4 anos | 991,50 € |
|----|------------|----------|

| | | |
|----|--------------|------------|
| K7 | 5 a 9 anos | 1 118,00 € |
| K6 | 10 a 14 anos | 1 175,00 € |
| K5 | 15 a 19 anos | 1 248,00 € |
| K4 | 20 a 25 anos | 1 434,50 € |
| K3 | 26 a 31 anos | 1 528,00 € |
| K2 | 32 a 36 anos | 1 679,50 € |
| K1 | 37 anos | 1 991,50 € |

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 4 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que estarão abrangidos pela presente convenção coletiva 1 (um) empregador e, potencialmente, 43 (quarenta e três) trabalhadores.

Viseu, 14 de janeiro de 2021.

Pela Associação Para a Promoção de Viseu e Região - PROVISEU:

Maria Emília Gomes do Amaral, presidente da Associa-

ção Para a Promoção de Viseu e Região - PROWISEU na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC):

Anabela Batista Cortez Sotaia, na qualidade de mandatária.

Depositado em 1 de fevereiro de 2021, a fl. 147 do livro 12, com o n.º 29/2021, 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 Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras

A Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA (substitui a anterior designação, Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.da) e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O anexo I do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, e posterior alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020, passa a ter a redacção seguinte:

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A - Tabela salarial para 2021

| Nível salarial | 2021 |
|----------------|------------|
| 16 | 2 712,10 € |
| 15 | 2 451,20 € |
| 14 | 2 200,50 € |
| 13 | 1 987,40 € |
| 12 | 1 831,10 € |
| 11 | 1 673,70 € |
| 10 | 1 542,80 € |
| 9 | 1 403,80 € |
| 8 | 1 261,70 € |

| | |
|---|------------|
| 7 | 1 176,40 € |
| 6 | 1 075,90 € |
| 5 | 989,60 € |
| 4 | 887,10 € |
| 3 | 820,00 € |
| 2 | 780,00 € |
| 1 | 750,00 € |

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2021 (Cláusula 38.ª): 11,10 €.

C - Outras cláusulas de expressão pecuniária

| Cláusulas | Valores |
|---|----------|
| Cláusula 42.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal | |
| Por diária completa | 79,00 € |
| Refeição isolada | 14,00 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 51,00 € |
| Cláusula 42.ª, número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a Administração Pública em cada ano) | |
| Cláusula 43.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro | 155,00 € |

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, num universo de cerca de 39 trabalhadores.

Porto, 18 de janeiro de 2021.

A Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

Vasco Hernandez Pinheiro, na qualidade de presidente.
José Joaquim Salvado Mesquita, na qualidade de vogal.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de membro da direcção.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de membro da direcção.

Depositado em 2 de fevereiro de 2021, a fl.148 do livro 12, com o n.º 32/2021, 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 o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical

Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º - Centro Hospitalar do Oeste, EPE, pessoa coletiva pública de natureza empresarial registada na 1.ª Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva n.º 514993871, com sede em Rua Diário de Notícias, s/n, 2500-176 Caldas da Rainha, com o capital estatutário de 7 000 000,00 €, neste ato e com poderes para outorgar em nome dessa entidade, representada por Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza, na qualidade de presidente do conselho de administração, e por Helder Jaime Marques Duarte de Almeida, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração, adiante designado por primeiro outorgante;

2.º - A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, pessoa coletiva n.º 501 233 458, com sede na Avenida Eng.º Arantes e Oliveira, n.º 3, 1.º A, 1900-221 Lisboa, neste ato representada por Elisabete Santos Costa Gonçalves e Ana Maria Chelo Amaral, na qualidade de mandatárias, adiante designada por segunda outorgante;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre a segunda outorgante e o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros, nos termos seguintes:

Primeiro

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre a segunda outorgante e o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Segundo

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia se-

guinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Centro Hospitalar do Oeste, EPE, e mais 640 trabalhadores das carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional ao seu serviço.

Centro Hospitalar do Oeste, EPE, 10 de novembro de 2020.

Pelo Centro Hospitalar do Oeste, EPE:

Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza, presidente do conselho de administração.

Helder Jaime Marques Duarte de Almeida, vogal executivo do conselho de administração.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, e do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas:

Elisabete Santos Costa Gonçalves.

Ana Maria Chelo Amaral.

Depositado em 1 de fevereiro de 2021, a fl. 148 do livro n.º 12, com o n.º 31/2021, 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 AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 102 onde se lê:

«

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | | |
|--|-----------------------------------|--|
| Técnico operativo A (Especializado) | | |
| Nível | Função | Descritivo |
| C | Técnico de comunicação e animação | Realizar as atividades inerentes à implementação dos processos de comunicação internos bem como representar a empresa nas ações de comunicação externas. |
| | Eletricista | Efetuar a manutenção elétrica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento. |
| | Fiscal | Fiscalizar e fazer cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais. Executar o acompanhamento e monitorização de obras; desenvolver o trabalho que contribua para a redução de ANF, controlo de afluências indevidas, cadastro e inspeção CCTV; fiscalizar e inspecionar o estado das redes e infraestruturas da empresa. |
| | Sondador | Efetuar o controlo ativo de perdas de água, detetando e localizando os pontos da rede com ocorrência de roturas e fugas de água, visíveis e não visíveis. Realizar as tarefas de manutenção, aferição, parametrização e outras atividades relativas aos equipamentos instalados nas redes assim como a análise de dados resultantes da atividade. |
| C | Motorista especializado | Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) de veículos e máquinas especiais da recolha de RU ou outra área específica, funcionando em mono operador, e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Conduzir, operar e efetuar a manutenção (1.º e 2.º nível) de máquinas pesadas de movimentação de terras e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. |
| | Mecânico/Eletromecânico | Efetuar a manutenção mecânica e eletromecânica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento. |
| | Mecânico auto | Efetuar a manutenção preditiva, preventiva e corretiva das viaturas da empresa - instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, procedendo à regulação, afinação, substituição de peças e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos. |
| | Serralheiro | Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção, reparação e modificação de elementos, materiais e equipamentos metálicos. |

»

Deve ler-se:

«

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | | |
|--|-----------------------------------|--|
| Técnico operativo A (Especializado) | | |
| Nível | Função | Descritivo |
| C | Técnico de comunicação e animação | Realizar as atividades inerentes à implementação dos processos de comunicação internos bem como representar a empresa nas ações de comunicação externas. |
| | Eletricista | Efetuar a manutenção elétrica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento. |
| | Fiscal | Fiscalizar e fazer cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais. Executar o acompanhamento e monitorização de obras; desenvolver o trabalho que contribua para a redução de ANF, controlo de afliências indevidas, cadastro e inspeção CCTV; fiscalizar e inspecionar o estado das redes e infraestruturas da empresa. |
| | Sondador | Efetuar o controlo ativo de perdas de água, detetando e localizando os pontos da rede com ocorrência de roturas e fugas de água, visíveis e não visíveis. Realizar as tarefas de manutenção, aferição, parametrização e outras atividades relativas aos equipamentos instalados nas redes assim como a análise de dados resultantes da atividade. |
| | Motorista especializado | Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) de veículos e máquinas especiais da recolha de RU ou outra área específica, funcionando em mono operador, e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Conduzir, operar e efetuar a manutenção (1.º e 2.º nível) de máquinas pesadas de movimentação de terras e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. |
| C | Mecânico/Eletromecânico | Efetuar a manutenção mecânica e eletromecânica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento. |
| | Mecânico auto | Efetuar a manutenção preditiva, preventiva e corretiva das viaturas da empresa - instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, procedendo à regulação, afinação, substituição de peças e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos. |
| | Serralheiro | Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção, reparação e modificação de elementos, materiais e equipamentos metálicos. |

| Quadros administrativos, operacionais e auxiliares | | |
|---|---|--|
| Técnico operativo B (Administrativos e equipamentos) | | |
| Nível | Função | Descritivo |
| D | Técnico administrativo secretariado-geral | Realizar as tarefas inerentes aos processos administrativos do secretariado-geral, nomeadamente registo e distribuição da correspondência. |
| | Técnico administrativo jurídico | Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área jurídica. |
| | Técnico administrativo de qualidade, ambiente e segurança | Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área qualidade, ambiente e segurança. |
| | Técnico administrativo de recursos humanos | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de recursos humanos. |
| | Técnico administrativo contabilidade | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de contabilidade. |
| | Técnico administrativo comercial e financeiro | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas comercial e financeira. |
| | Técnico administrativo de reclamações | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de reclamações. |
| | Técnico administrativo de atendimento e faturação | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de atendimento, contratação e faturação. |
| | Técnico administrativo de contadores | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de contadores. |
| | Técnico administrativo de cortes | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de cortes de água. |
| | Técnico administrativo de faturação e leituras | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de faturação e leituras. |
| | Técnico administrativo de atendimento | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão de atendimento de apoio área comercial, ao nível da resolução de anomalias e análise de faturação, regularização de leituras, carregamento e atualização de dados. |
| | Técnico administrativo de exploração de água e saneamento | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de exploração de redes de água e saneamento. |
| | Técnico administrativo de projeto e cadastro | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de projeto e cadastro. |
| | Técnico administrativo de engenharia | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de engenharia. |
| Técnico administrativo de abastecimento de água e/ou saneamento | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas de água e/ou saneamento. | |

| | | |
|---|---|---|
| D | Técnico administrativo de ambiente urbano | Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de resíduos e ambiente urbano. |
| | Técnico operativo de redes de água | Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção - das redes de abastecimento de água. |
| | Técnico operativo de redes de saneamento | Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção - das redes de saneamento. |
| | Mineiro | Efetuar a operação e manutenção do Complexo das Minas das Sete Fontes, incluindo o acompanhamento de visitas. |
| | Motorista de pesados | Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas. |
| | Motorista de pesados ambiente urbano | Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível de máquinas pesadas e veículos especiais destinados à limpeza urbana, manobrando sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. |
| | Motorista de veículos especiais | Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível das viaturas/máquinas especiais de ambiente urbano. |
| | Operador ETA/ETAR | Realizar o controlo, inspeção, monitorização, análise crítica de estado de equipamentos e processos, limpeza e operacionalidade - manutenção de 1.º e 2.º nível - das infraestruturas de elevação e tratamento de água e saneamento. |
| | Trolha | Desenvolver as diversas atividades de construção civil, nomeadamente, entre outras, repor pavimentos, fazer/refazer caixas de visita, levantar e revestir muros de alvenaria, assentar manilhas, azulejos e ladrilhos e aplicar camadas de argamassa de gesso em superfícies utilizando ferramentas manuais adequadas. |
| | Lubrificador | Realizar a lubrificação de máquinas e equipamentos, cumprindo os planos de manutenção preventiva e curativa, realizar inspeções, preencher relatórios e registos de ocorrências. |
| | Chapeiro | Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção e reparação de viaturas, efetuar reparação e reposição de chapa de viatura, responsabilizando-se pelo correto uso dos equipamentos sob sua guarda; executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento das oficinas. |
| | Fiscal de higiene e limpeza | Fiscalizar e fazer cumprir regulamentos, posturas e demais normas aplicáveis em matéria de ambiente/limpeza urbana. Informar/sensibilizar os municípios sobre os procedimentos na área de atuação. |

»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Constituição

Estatutos aprovados em 17 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Designação, natureza

O SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica, é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exerçam a sua actividade profissional exclusivamente correlacionada com o sector da aviação civil, aeródromos, aeroportos, navegação aérea, handling e similares.

Artigo 2.º

Âmbito

O sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1- A sede nacional do SIA é em Estrada da Alfarrobeira, n.º 13, 1.º andar, 2615-034 Alverca do Ribatejo.

2- O SIA pode criar delegações, secções ou outras formas de representação sindical necessárias à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

1- O SIA é uma organização autónoma de trabalhadores, com total independência de órgãos do Estado, de entidades patronais, de confissões religiosas, de partidos políticos e de outras associações de natureza análoga.

2- O SIA rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários.

3- O SIA defende e pratica a liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores a livre expressão das suas opiniões, sem distinção de concepções políticas, crenças religiosas, sexo, raça ou idade.

4- O SIA defende a participação activa de todos os trabalhadores associados e a sua coesão em torno de objectivos concretos, na base dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa da maioria e respeitando a opinião da minoria.

5- O SIA defende a promoção da qualidade de vida de todos os trabalhadores, nomeadamente, no âmbito profissional, cultural, social e económico.

6- O SIA está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical.

7- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente, no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 5.º

Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania nacional ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil e/ou handling, salvo, quando em representação dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Sigla, emblema e bandeira

Artigo 6.º

Sigla

SIA é a sigla do Sindicato da Indústria Aeronáutica.

Artigo 7.º

Emblema

1- O emblema do SIA é conforme o desenho que consta do anexo I.

2- O SIA tem como emblema as iniciais do Sindicato da Indústria Aeronáutica («SIA») desenhadas a verde sobre fundo branco, com excepção da letra «A» em que a metade superior é branca e a metade inferior é verde, e por detrás da letra «A» existe um avião de cor verde e a inserção a caracteres verdes da denominação do Sindicato da Indústria Aeronáutica, por baixo da sigla.

Artigo 8.º

Bandeira

A bandeira do SIA é em forma rectangular e em tecido de cor branca, figurando ao centro o emblema do sindicato.

CAPÍTULO IV

Fins e competências

Artigo 9.º

Fins

O SIA, nos termos do capítulo II, tem as seguintes finalidades:

- 1- Fortalecer pela sua acção o sindicalismo democrático.
- 2- Desenvolver acções concretas pela manutenção e melhoria da qualidade de vida dos seus associados a todos os níveis na perspectiva da consolidação da democracia política e económica.
- 3- Representar, defender e promover os interesses socio-profissionais dos seus associados.
- 4- Defender os direitos adquiridos e as reivindicações dos seus associados, sectorial ou colectivamente, numa perspectiva de conjunto, através de negociações e celebração de convenções colectivas de trabalho.
- 5- Lutar pela extinção progressiva de contratos individuais de trabalho.
- 6- Defender e promover a formação profissional, bem como, a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional dos seus associados.
- 7- Promover a defesa de princípios de deontologia profissional.
- 8- Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho.
- 9- Defender a justiça e a legalidade, nomeadamente, nas nomeações e nas promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, designadamente, de carácter político.
- 10- Defender a estabilidade de emprego dos seus associados.
- 11- Apoiar os seus associados na defesa dos seus direitos em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial, exclusivamente emergentes de conflitos laborais, seja a nível individual, sectorial ou colectivo.

12- Apoiar e/ou realizar manifestações de carácter cultural, recreativo e desportivo que concorram para o aproveitamento dos tempos livres e para a melhoria da qualidade de vida dos seus associados.

13- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá o sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações superiores.

Artigo 10.º

Competências

O SIA tem, designadamente, competências para:

- 1- Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações colectivas de trabalho.
- 2- Dar parecer e intervir activamente em todas as questões de natureza laboral e deontologia profissional dos seus associados.
- 3- Zelar e intervir com eficácia quanto à aplicação das convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações colectivas de trabalho.
- 4- Estabelecer relações de cooperação ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para melhor defesa e garantia dos princípios fundamentais e fins consignados nestes estatutos.
- 5- Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados.
- 6- Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem directa ou indirectamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados.
- 7- Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores.
- 8- Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável.
- 9- Exercer quaisquer outros actos, que nos termos da lei e dos presentes estatutos lhe seja reconhecida competência.
- 10- Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO V

Associados

Artigo 11.º

Dos associados

- 1- O sindicato contará com associados fundadores, efectivos e honorários.
- 2- São associados fundadores todos os que tenham outorgado o acto de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.
- 3- São associados efectivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.
- 4- São associados honorários as personalidades nacionais ou estrangeiras que, tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

Artigo 12.º

Filiação

1- Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas nos artigos primeiro e segundo, capítulo I, destes estatutos.

2- A aceitação ou recusa de filiação faz-se mediante pedido escrito de inscrição à direcção, que o apreciará e decidirá no prazo de dez dias.

3- Da decisão fundamentada que denegar a inscrição, pode o interessado interpor recurso para a assembleia-geral, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da decisão.

4- Os associados que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

5- A inscrição do trabalhador como associado do SIA implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1- Participar activamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral.

2- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos.

3- Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito.

4- Beneficiar de todos os serviços prestados, directa ou indirectamente, pelo sindicato nos âmbitos profissional, cultural, social e económico.

5- Ser informado regularmente, ou solicitar informações da actividade desenvolvida pelo sindicato, nos termos dos presentes estatutos.

6- Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral nos termos previstos dos presentes estatutos.

7- Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considerarem lesivos dos seus interesses.

8- Serem esclarecidas dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal.

9- Examinar na sede do sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como, as actas dos corpos gerentes, nas condições que, para o efeito, forem estabelecidas.

10- Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e o cartão de identificação de associado.

11- Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo, do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

12- Exercer o direito de tendência, na forma, que vier a ser definida pela assembleia geral.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos in-

ternos, bem como, as deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os estatutos.

2- Pagar pontualmente a quota mensal no montante de 0,7 % da sua remuneração mensal fixa bruta, excluindo o subsídio de alimentação, salvo, o caso em que deixe de receber as respectivas remunerações por motivo de doença ou desemprego não subsidiado.

3- A quota mensal dos reformados é 0,5 % da reforma ilíquida.

4- A quota mensal dos pré-reformados é 0,5 % da pré-reforma ilíquida.

5- Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente, participando nas reuniões da assembleia geral, ou grupos de trabalho e desempenhando gratuitamente as funções para que for eleito ou nomeado.

6- Apoiar, fortalecer e consolidar os princípios fundamentais do sindicato.

7- Agir solidariamente na defesa dos direitos legítimos dos trabalhadores.

8- Manter-se devidamente informado de todas as actividades do sindicato.

9- Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores.

10- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a mudança de residência e seus contactos pessoais, qualquer alteração na sua situação socioprofissional, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 15.º

Pagamento e dispensa de quota

1- A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do sindicato.

2- São dispensados de pagamento de quota os associados:

a) Em situação em regime de doença com baixa;

b) Despedidos, enquanto não retomarem a actividade remunerada;

c) Que se encontrem na situação de suspensão do contrato de trabalho.

Artigo 16.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

1- Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional, no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos, salvaguardando, o disposto no artigo 444.º, número 2 do Código de Trabalho, ou deixarem de a exercer no território nacional, excepto quando deslocados.

2- Os trabalhadores que peçam a demissão de associado, desde que, o façam mediante comunicação por escrito à direcção.

3- Deixem de pagar as quotas sem motivo justificado, durante três meses consecutivos.

4- Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 17.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas na admissão, salvo, os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direcção.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 18.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repressão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

Artigo 19.º

Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- 1- Não cumparam de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 13.º
- 2- Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os presentes estatutos.
- 3- Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Garantias de defesa em processo disciplinar

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

Artigo 21.º

Procedimento disciplinar

- 1- O poder disciplinar é exercido pela direcção.
- 2- O procedimento disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.
- 3- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará o recibo no original ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.
- 4- O associado/arguido apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de dez dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.
- 5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de vinte dias a contar da apresentação da defesa.

6- A direcção, se entender ser conveniente, poderá suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar.

7- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

Artigo 22.º

Recurso

1- Das sanções previstas no artigo 18.º (sanções aplicáveis) cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respectiva mesa no prazo de 12 (doze) dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.

2- O presidente da mesa convocará uma assembleia geral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

CAPÍTULO VII

Organização administrativa

Artigo 23.º

Órgãos

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 24.º

Eleição

1- Os membros da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do sindicato que, à data da respectiva convocatória, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- Não podem concorrer à direcção e ao conselho fiscal, os associados:

- a) Que sejam delegados sindicais;
- b) Que desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que, pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou susceptíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes;
- c) Exerçam cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

3- A composição da direcção e do conselho fiscal deverá ser completa, excepto no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

4- A eleição para qualquer um dos órgãos do sindicato será sempre feita através de voto secreto.

5- Os sócios votarão nas listas candidatas, por votação directa, sendo a mais votada a eleita.

6- As eleições devem ter lugar nos noventa dias seguintes ao termo do mandato dos membros da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 25.º

Duração do mandato e assento

1- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos, uma ou mais vezes.

2- Os presidentes e vice-presidentes quer da mesa da assembleia geral, quer do conselho fiscal terão assento sempre que o entenderem, quer nas reuniões da direcção, quer no secretariado executivo sem direito a voto.

3- Findos os respectivos mandatos, os membros cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam investidos.

Artigo 26.º

Remuneração

1- O exercício de cargos sindicais não é remunerado.

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como, outros associados que, por motivo de desempenho de funções sindicais percama toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respectivas empresas.

Artigo 27.º

Destituição dos corpos gerentes

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada, pelo menos, por dois terços do número total de sócios presentes.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número dois, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respectivo.

4- Nos casos previstos no número dois, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

5- Os membros eleitos em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

CAPÍTULO VIII

Assembleia geral

Artigo 28.º

Assembleia geral

1- Assembleia geral é o órgão deliberativo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger por voto secreto os corpos gerentes;

b) Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património;

c) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração e/ou desvinculação em organismos sindicais nacionais ou internacionais;

d) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direcção e respectivo parecer do conselho fiscal, podendo para o efeito delegar na assembleia de delegados tais competências;

e) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual proposto pela direcção;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e zelar pelo rigoroso cumprimento destes, como assim e ainda dos regulamentos internos;

g) Fixar o valor das quotas e sua alteração, sob proposta da direcção;

h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar a sua destituição;

i) Aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;

j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção, em matéria disciplinar;

k) Aprovar o regulamento eleitoral e demais regulamentos previstos nos presentes estatutos;

l) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato;

m) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da assembleia de delegados;

n) Deliberar sobre o accionamento do fundo de greve e sobre o valor da compensação, nos termos, do respectivo regulamento;

o) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 29.º

Convocação e funções e quórum

1- A assembleia geral reúne ordinária e extraordinariamente.

2- A assembleia geral reúne ordinária e anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas *d)* e *e)* do número 2 do artigo precedente e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do número 2 do artigo precedente.

3- Assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

b) Por solicitação da direcção;

c) A requerimento, pelo menos, de vinte por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

d) A solicitação da assembleia de delegados.

4- Os pedidos de convocação da assembleia geral, devidamente fundamentados, são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

5- Nos casos previstos no número 3, alíneas *b)* e *c)*, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de vinte dias, após recepção do requerimento, sendo que, a convocatória deve ser publicada com antecedência mínima de quinze dias em relação à data da respectiva realização.

6- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos; em caso de empate

te proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

7- As deliberações são tomadas por voto secreto.

8- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois com qualquer número de presenças salvo o disposto no número seguinte.

9- As reuniões extraordinárias da assembleia geral requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea c) do número 3 do presente artigo, não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que, será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

10- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes de acordo com o número anterior, os requerentes perdem direito de pedir nova convocatória para a assembleia geral antes de decorridos doze meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 30.º

Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- No impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

3- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral o presidente deverá designar o vice-presidente e o secretário.

4- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
- c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrente e dar posse aos corpos gerentes.

Artigo 31.º

Convocação, funcionamento

1- A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre por decisão do seu presidente ou a pedido da maioria dos seus membros;

2- A convocação deve ser feita pelo presidente com a antecedência mínima de cinco dias;

3- A mesa da assembleia geral acumulará as funções de mesa de assembleia eleitoral, em devido tempo.

CAPÍTULO IX

Direcção

Artigo 32.º

Constituição da direcção

A direcção do sindicato é constituída por 17 (dezassete) membros efectivos.

Artigo 33.º

Primeira reunião

1- Direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o secretariado executivo composto por 7 (sete) membros;
- b) Eleger de entre os membros do secretariado executivo, o presidente executivo;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as reuniões ordinárias;
- e) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2- O disposto no número precedente não se aplica no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

3- A direcção poderá, a todo o tempo, alterar a composição e/ou o número dos membros do secretariado executivo.

Artigo 34.º

Competências

1- A direcção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos actos necessários à prossecução dos fins e actividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

2- Compete à direcção, em especial:

- a) Defender os interesses do sindicato e os dos sócios;
- b) Representar o sindicato em todos os actos e instâncias, em quaisquer tribunais ou repartições e perante quaisquer autoridades;
- c) Constituir, por procuração, mandatários judiciais;
- d) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- e) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, de acordo, com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de acção pela assembleia eleitoral;
- f) Elaborar e apresentar, anualmente, o relatório e contas, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;
- g) Aplicar o valor resultante do resultado do exercício anterior ao fundo de greve do sindicato ou ao fundo sindical, nos termos, dos respectivos regulamentos;
- h) Administrar os bens do sindicato, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
- j) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- l) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- m) Desenvolver e concretizar a negociação de convenções colectivas de trabalho e de instrumentos convencionados de

relações laborais, tendo em conta as reivindicações e propostas dos associados;

n) Manter os associados informados da sua actividade e da vida do sindicato em geral;

o) Propor a filiação/desfiliação do sindicato em organizações sindicais de nível superior;

p) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

Artigo 35.º

Reuniões quórum e deliberações

1- A direcção reunirá sempre que necessário e, pelo menos, uma vez por semestre e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 30 de abril de cada ano, o relatório e contas relativas ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

4- O relatório e contas estará patente aos associados na sede do sindicato com a antecedência mínima de dez dias da data da realização da assembleia.

Artigo 36.º

Secretariado executivo

1- Compete ao secretariado executivo, em especial:

a) Assegurar a actividade do sindicato;

b) Preparar as reuniões da direcção;

c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção, nomeadamente, a gestão corrente entre as suas reuniões;

d) Dar execução das deliberações da direcção.

2- O secretariado executivo reunirá semanalmente.

Artigo 37.º

Presidente executivo

Compete ao presidente executivo, em especial:

a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direcção, podendo delegar num outro membro da direcção, sempre que tal se justifique;

b) Dirigir as reuniões da direcção e do secretariado executivo;

c) Convocar as reuniões extraordinárias;

d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direcção;

e) Coordenar a actividade geral do sindicato.

CAPÍTULO X

Conselho fiscal

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal é o órgão estatutário a quem compete os poderes de fiscalização técnica no âmbito económico-financeiro do sindicato.

2- O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um presidente e dois vogais.

3- O conselho fiscal é convocado pelo respectivo presidente e as decisões são tomadas por maioria de votos, sendo o quórum mínimo de dois elementos e tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competências do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;

b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral;

c) Dar parecer sobre o orçamento, bem como, relatório e contas para o que disporá de um prazo de 15 dias;

d) Elaborar estudos e pareceres, ou providenciar para que aqueles sejam efectuados, relativamente a matérias de carácter contabilístico, financeiro e económico;

e) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;

f) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

g) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

h) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

i) Dar conta da actividade desenvolvida à direcção do sindicato.

2- O conselho fiscal reunirá, sempre que possível, de três em três meses, não podendo, contudo, ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.

3- O conselho fiscal reunirá ainda sempre que para tal seja convocado pelo seu presidente, com a presença mínima de dois elementos.

4- De cada reunião deverá lavrar-se a competente acta.

Artigo 40.º

Forma de obrigar

1- Para obrigar o sindicato são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros da direcção: do presidente ou vice-presidente executivos e de qualquer outro membro da direcção.

2- Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros: presidente ou vice-presidente executivos e do tesoureiro, secretário ou outro membro da direcção.

3- Para actos de rotina administrativa é suficiente uma assinatura de qualquer um dos seguintes membros: presidente, vice-presidente, tesoureiro ou qualquer um dos secretários.

CAPÍTULO XI

Dos delegados sindicais e da assembleia de delegados

SECÇÃO I

Artigo 41.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são associados do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical junto dos trabalhadores nas empresas e locais de trabalho.

Artigo 42.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, nomeadamente:

- a) Assegurar o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários;
- b) Defender e preservar os direitos dos associados representados;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados que representam, incentivando-os à participação na actividade sindical;
- d) Informar os associados de todas as actividades do sindicato quer por contacto directo, quer por qualquer outro meio;
- e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das convenções colectivas de trabalho e regulamentos convencionais de relações laborais, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado;
- f) Incentivar os trabalhadores não sindicalizados a procederem à sua inscrição no sindicato e contribuir para a consciencialização sindical, promoção cultural, social e económica dos trabalhadores;
- g) Proceder à cobrança das quotas sindicais dos associados, salvo se a cobrança se processar através de desconto directo no vencimento;
- h) Deliberar sobre as matérias que lhe forem delegadas pela assembleia geral.

Artigo 43.º

Eleição

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pelos trabalhadores associados, nos respectivos locais de trabalho, por voto directo e secreto, tendo o seu mandato a duração de quatro anos.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado que:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Não desempenhem, nas empresas onde trabalham, cargos que, pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegado sindical.

3- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho, desde que, a destituição seja requerida por pelo menos dez por cento dos associados no local de trabalho; a destituição só será valida desde que na deliberação tenha participado, no mínimo, cinquenta por cento dos associados nesse local de trabalho.

SECÇÃO II

Artigo 44.º

Composição e funcionamento da assembleia de delegados

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

Artigo 45.º

Convocatória

A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia de delegados.

Artigo 46.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista, ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Deliberar, entre assembleias, sobre as matérias que lhes sejam delegadas pela assembleia geral;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;
- f) Promover todas as acções tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados.

Quórum

Artigo 47.º

Funcionamento, quórum e deliberações

1- A assembleia de delegados funciona à hora marcada com a presença de, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais e meia hora depois com qualquer número.

2- A assembleia de delegados delibera por maioria simples.

3- As deliberações são sempre registadas em livro de actas próprio.

CAPÍTULO XII

Regime financeiro

Artigo 48.º

Generalidades

Compete à direcção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como, proceder à elaboração do orçamento do sindicato, cujo período de vigência coincidirá com o ano civil.

Artigo 49.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a) A quotização dos associados, definida nos números 1, 2 e 3 do artigo 14.º dos estatutos;
- b) As contribuições extraordinárias dos associados;
- c) Os saldos positivos de iniciativas organizadas pelo sindicato, sem fins lucrativos;
- d) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- e) Receitas provenientes de serviços prestados;
- f) As doações ou legados;
- g) Outras receitas.

Artigo 50.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento destes estatutos, de regulamentos internos e todas as que sejam devidamente autorizadas pela direcção.

Artigo 51.º

Fundo de maneió

1- Os valores em numerário ou qualquer outra forma de fundos serão depositados em instituição de crédito.

2- Os montantes de fundo de maneió quer na sede quer em delegações do sindicato, são fixados anualmente pela direcção através do orçamento.

Artigo 52.º

Reservas

Os resultados do exercício anual transitarão para o denominado fundo sindical ou para o fundo de greve.

Artigo 53.º

Prestação de contas

O exercício anual das contas do sindicato corresponde ao ano civil.

CAPÍTULO XIII

Eleições

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os associados, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 55.º

Generalidades

1- Só podem ser eleitos para os corpos gerentes do sindicato os associados com capacidade eleitoral nos termos do artigo anterior, inscritos há mais de seis meses, com excepção, do ano da constituição, e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Nenhum associado pode candidatar-se em mais do que uma lista.

Artigo 56.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é convocada ordinariamente, de quatro em quatro anos para eleger os corpos gerentes do sindicato – mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2- A assembleia eleitoral pode ser convocada extraordinariamente, para efeitos, de eleições intercalares.

3- A assembleia eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de 45 dias em relação ao acto eleitoral.

4- A assembleia eleitoral é convocada pela mesa da assembleia geral, funcionará temporariamente e para todos os efeitos como mesa da assembleia eleitoral.

5- A convocatória da assembleia eleitoral deve ser fixada nas instalações do sindicato e amplamente distribuída nos locais de trabalho dos associados.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Das listas de candidatos que devem ser entregues ao

presidente da mesa da assembleia eleitoral até trinta dias antes da data do acto eleitoral;

b) Das listas de candidatos devem obrigatoriamente constar candidaturas a todos os corpos gerentes - assembleia geral, direcção e conselho fiscal;

c) Cada lista de candidatos indicará obrigatoriamente o responsável pela candidatura e esse será o elemento de contacto entre a lista e a mesa da assembleia eleitoral.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, vinte por cento ou cinquenta sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, assinatura e número de identificação fiscal.

3- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral.

4- Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas.

5- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

Artigo 58.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, ou por um seu representante e por um membro a indicar por cada uma das listas concorrentes;

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Fiscalizar o acto eleitoral;

b) Elaborar e apresentar o respectivo relatório à mesa da assembleia eleitoral;

c) Determinar o número de mesas de voto, o seu local de funcionamento e a hora de abertura e encerramento das mesmas;

d) Distribuir, entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;

e) Receber e descarregar no caderno eleitoral central os vários cadernos por mesas de voto.

Artigo 59.º

Votação

1- O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2- É admitido o voto por correspondência, nos termos, a definir no regulamento eleitoral.

3- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

CAPÍTULO XIV

Direito de tendência

Artigo 60.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito

por um mínimo de cem associados devidamente identificados.

3- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de acção.

4- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelos próprios, ao presidente da mesa da assembleia geral.

5- O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com as seguintes alíneas:

a) Estabelecer livremente a sua organização interna;

b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do sindicato, princípios fundamentais e programa de acção;

c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil no sítio da internet do sindicato com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada.

6- Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

7- As tendências sindicais devem:

a) Exercer a sua acção com a observância das regras democráticas;

b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;

c) Impedir a instrumentalização partidária do sindicato;

d) Não praticar quaisquer acções que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Artigo 61.º

Revisão dos estatutos

1- A revisão destes estatutos, total ou parcial, só poderá ser decidida pela assembleia geral, especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral, pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

Artigo 62.º

Fusão, dissolução e extinção

1- A fusão, integração ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral pela maioria de pelo menos dois terços do número dos associados presentes.

3- A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em

que se processará, respeitando o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

Artigo 63.º

Regulamentos

1- A direcção poderá propor, para aprovação pela assembleia-geral, os seguintes regulamentos:

- a) O regulamento interno;
- b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;
- c) O regulamento eleitoral;
- d) O regulamento financeiro;
- e) O regulamento do fundo de greve;
- f) O regulamento do fundo sindical.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omissos serão objecto de um regulamento interno a estabelecer pela direcção e a aprovar em assembleia-geral.

Artigo 64.º

Primeiro mandato

1- Serão os associados fundadores, os outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos directivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

Artigo 65.º

Foro

O foro competente será o da comarca da sede do SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica com exclusão de qualquer outro.

Registado em 2 de fevereiro de 2021, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 196 do livro n.º 2.

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 dezembro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014.

Artigo 1.º

(...)

1- (...).

2- O Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam as suas funções profissionais em empresas dos sectores de atividade dos transportes,

armazenagem e logística, postal e courier, informação e comunicação, financeiro, consultoria técnica e similares, administrativa e serviços de apoio, e ainda apoios a estes sectores.

Artigo 10.º

(...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (*Revogado;*)

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...);

l) (...)

Artigo 15.º

(...)

1- (...)

2- (...)

a) (*Revogado.*)

3- (*Revogado.*)

Artigo 30.º

(...)

1- A direcção é o órgão responsável pela gestão do SITIC e é constituída por um mínimo de 15 e um máximo de 51 membros efectivos com um mínimo de 3 e um máximo de 10 membros suplentes, e será, presidente da direcção o primeiro membro da lista eleita para este órgão, vice-presidentes da direcção os segundo e terceiro membros da lista eleita para este órgão, tesoureiro o quarto membro da lista eleita para este órgão e vogais da direcção os restantes membros da lista eleita para este órgão.

2- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

3- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

Artigo 31.º

(...)

a) (...);

b) (*Revogado;*)

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (*Revogado;*)

- j) (Revogado;)
- k) (...);
- l) (...);
- m) (Revogado;)
- n) (Revogado;)
- o) (Revogado;)
- p) (...);
- q) (...);
- r) (...);
- s) (...);
- t) (...);
- u) (...)

Artigo 32.º

(...)

1- A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente, 3 vezes por ano.

- 2- (...)
- 3- (...)

Artigo 32.º-B

Competência dos vice-presidentes da direcção

Compete aos vice-presidentes da direcção:

- a) Prestar toda a colaboração ao presidente e aos restantes membros da comissão executiva;
- b) Substituir o presidente, por indicação deste, nas suas ausências e impedimentos.

Compete, em especial, ao vice-presidente da direcção responsável pelo pelouro de finanças, apresentar em reuniões da comissão executiva e da direcção os projectos de orçamento, e as contas do exercício.

Artigo 32.º-C

Competência do tesoureiro

Compete, em especial, ao tesoureiro:

- a) Verificar as receitas e visar as despesas.
- b) Conferir os valores existentes nos cofres do sindicato.

Artigo 33.º

(...)

1- (...)

2- Para que o SITIC fique obrigado são necessárias as assinaturas de dois membros da comissão executiva, sendo obrigatória a do presidente ou a de um vice-presidente, e obrigatoriamente a do vice-presidente responsável pelo pelouro de finanças, nos casos que envolvam responsabilidades financeiras.

3- (...)

Artigo 34.º

(...)

A comissão executiva é constituída pelo presidente da direcção, pelos vice-presidentes da direcção, e por um número de vogais que pode variar entre o mínimo de dois e o máximo de oito, tendo sempre um número ímpar de membros, e é

presidida pelo presidente da direcção.

Artigo 35.º

(...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);

f) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;

g) Manter sempre informados os sócios da sua actividade e da vida do SITIC em geral;

h) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e ouvir as comissões profissionais e ou comissões inter-profissionais e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os trabalhadores por elas abrangidos;

i) Deliberar acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras, ou de adesão às já existentes;

j) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições, sempre que o julgue necessário;

k) Regulamentar o número de atribuições de delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

l) (Anterior f.)

Artigo 46.º

(...)

1- Serão objecto de regulamento:

- a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (Revogado.)
- 2- (...)

Artigo 47.º

(...)

1- (...)

2- (...)

3- (Revogado.)

4- (Revogado.)

5- (...)

Artigo 48.º

(...)

(Revogado)

Artigo 55.º

(...)

1- (Revogado.)

2- As alterações introduzidas nos artigos 30.º, 32.º-B, 32.º-C, 33.º, 34.º e 35.º entram em vigor para e após o primeiro ato eleitoral a que houver lugar após a sua aprovação.

ANEXO V

Regulamento do fundo de greve e solidariedade

(Revogado)

Registado em 28 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl.196 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, nas páginas 157 a 167, foi publicada com inexactidão a alteração de estatutos aprovada em 30 de maio de 2020, atendendo a que se verifica desformatação de parte significativa do articulado, procede-se à retificação mediante a republicação integral do referido texto:

CAPÍTULO I

Denominação, área de atividade e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjetivo

O Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros, abreviadamente denominado por STCDE, é uma associação constituída por tempo ilimitado pelos trabalhadores não pertencentes ao quadro diplomático do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE) que exerçam funções, ainda que transitoriamente, independentemente do vínculo, do quadro de afetação, da carreira ou categoria profissional, nos serviços periféricos externos (SPE) e nos serviços centrais (SC) do MNE e em serviços ou organismos sujeitos à sua tutela, superintendência ou coordenação.

Artigo 2.º

Área de atividade

O STCDE exerce a sua atividade nos SPE e nos SC do MNE, independentemente da sua natureza, nomeadamente, nos postos consulares, missões diplomáticas, secretaria-geral, direções gerais, inspeção geral diplomática e consular e organismos dependentes do MNE ou, não o sendo, que estejam instalados ou representados no âmbito dos seus SPE e, ainda, nos locais onde estejam sediados os serviços ou organismos sujeitos à sua tutela, superintendência ou coordenação, nos termos do artigo anterior.

Artigo 3.º

Sede

A sede do sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1- O sindicato orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

2- A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Objetivos e meios de ação

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de atuação permitidos;

b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, nomeadamente junto dos órgãos do poder político, das estruturas ou organismos dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros, dos tribunais ou outros organismos de mediação alternativa de conflitos, na defesa dos seus interesses profissionais coletivos e individuais;

c) Intervenção na elaboração de leis ou atos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe, através do exercício dos direitos de negociação e participação;

d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;

e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e as demais classes trabalhadoras, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;

f) Luta pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa;

g) Promoção da organização, participação e intervenção dos sócios aposentados e reformados na vida sindical, bem como da defesa dos seus direitos e interesses específicos.

Artigo 6.º

Meios de ação

Para realizar estes objetivos, o sindicato poderá, nomeadamente:

a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;

b) Criar ações de formação profissional ou participar na sua criação;

c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais;

d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios;

e) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissões

1- Podem aderir ao sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à comissão executiva, através dos delegados sindicais, quando existam.

3- Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos e deveres dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias gerais e reuniões do sindicato para as quais sejam convocados;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos;

d) Recorrer para a assembleia geral das deliberações emanadas de quaisquer corpos gerentes;

e) Usufruir de todas as vantagens que resultem da atividade do sindicato.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência nos seguintes termos:

a) Aos associados do STCDE é reconhecido o direito de

se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

b) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram;

c) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do STCDE;

d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do STCDE, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

e) As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;

f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do STCDE e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

g) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

h) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do STCDE não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;

j) A comunicação referida na alínea anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;

k) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;

l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 50 associados do STCDE no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

3- São deveres dos sócios:

a) Cumprir e promover o cumprimento dos estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos corpos gerentes nos termos dos estatutos;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;

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

e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;

f) Pagar pontualmente as quotas;

g) Participar ativamente na ação sindical e, em particular, nas assembleias gerais.

Artigo 9.º

Sócios em licença sem vencimento, aposentados e reformados

Os trabalhadores que, por motivo de licença sem vencimento, aposentação ou reforma, cessem a sua atividade profissional podem manter a sua qualidade de sócios, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva.

Artigo 10.º

Quotização

1- Todo o sócio do sindicato deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, correspondente a 0,6 % do seu vencimento líquido total ou sobre o salário acrescido de prémio de antiguidade.

2- A quota é paga mensalmente por retenção na fonte ou, excecionalmente, à delegação sindical respetiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, ainda, quando não haja delegação sindical, diretamente à comissão executiva através da sede ou para a conta bancária indicada.

3- A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à comissão executiva, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efetuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.

4- Os sócios aposentados e reformados ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal, correspondente a 0,15 % do valor das respetivas pensões de aposentação e ou de reforma.

5- O pagamento da quota referida no número anterior, a efetuar em junho e dezembro de cada ano, é devido desde a data da comunicação prevista no artigo 9.º, sem prejuízo do pagamento da quotização que for devida desde a data da passagem à situação de aposentação ou reforma.

6- Os sócios aposentados e reformados que beneficiem de apoio jurídico no âmbito de processos judiciais pendentes ficam obrigados, porém, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão judicial, ao pagamento de uma quota mensal correspondente a 0,6 % do valor das respetivas pensões de aposentação e ou de reforma, a efetuar nos termos previstos nos números 4 e 5.

7- Os sócios que, por via da celebração de protocolo, convenção ou outro instrumento análogo, outorgado entre o sindicato e outras associações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos do disposto na alínea e) do artigo 5.º, beneficiem de condições previstas naqueles instrumentos e que, voluntariamente adiram ao seu conteúdo, com possibilidade de desvinculação, ficam obrigados, sendo o caso, ao pagamento da quotização complementar nas condições nele prevista.

8- Os sócios na situação de licença sem vencimento ficam

obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal correspondendo a 0,6 % da sua remuneração à data de passagem a esta situação.

Artigo 11.º

Isenções

1- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respetivas remunerações.

2- A comissão executiva poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Cessem a atividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação;

b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;

c) Apresentem, por escrito, à comissão executiva a sua demissão;

d) Sejam punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Em caso de cessação da atividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de sócio só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3- Os associados que, por força do disposto na alínea a) do número 1 e no número 2 do presente artigo, percam a qualidade de sócios podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitidos como sócios honorários.

Artigo 13.º

Readmissão de sócio

1- Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea b) do artigo anterior só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante em caso algum poderá ser superior a quatro meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3- A readmissão do sócio que haja sido objeto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respetivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Das penas

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2- Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, número 3.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração e no respeito pelos princípios gerais de adequação, necessidade e proporcionalidade, os sócios que:

- a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 15.º

Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, os prazos e os termos previstos no regime disciplinar aplicável à data dos factos aos trabalhadores em funções públicas.

Artigo 16.º

Competência disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva, podendo esta delegar no secretário-geral a aplicação das penas de repreensão e suspensão.

2- A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela comissão executiva, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

CAPÍTULO VI

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos e corpos gerentes

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
 - b) Os corpos gerentes;
 - c) As secções regionais.
- 2- Os corpos gerentes são:
- a) A mesa da assembleia geral;
 - b) A direção nacional;
 - c) A comissão executiva;
 - d) O conselho fiscal;
 - e) As direções regionais.

Artigo 18.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 19.º

Gratuidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei.

Artigo 20.º

Eleição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional - que integra os membros da comissão executiva - e o conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respetiva realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo os respetivos candidatos a presidente, a secretário-geral e a integrarem a comissão executiva ser nominalmente indicados pela respetiva lista candidata.

2- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal processar-se-á através dos meios estatutariamente admissíveis e de acordo com o regulamento eleitoral vigente.

3- Os coordenadores das direções regionais são obrigatoriamente trabalhadores em serviço na área das respetivas secções regionais à data da sua eleição.

4- Em caso de cessação de funções de qualquer membro da comissão executiva, exceto o secretário-geral, a direção nacional pode cooptar para o seu lugar qualquer dos coordenadores regionais, exceto o presidente, até à assembleia geral seguinte.

5- Os dois membros das direções regionais que não integram a direção nacional deverão ser eleitos de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

6- Cada lista apresenta o seu programa de candidatura, o qual, juntamente com aquela, deve ser enviado para todos os associados, através de correio eletrónico, quando exista, ou por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato durante o prazo mínimo de 30 dias.

7- Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

8- As eleições devem ter lugar nos quatro meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

9- Findos os respetivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

Artigo 21.º

Processo de eleição

1- O processo de eleição é tramitado nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente.

2- A organização do processo de eleição dos órgãos dirigentes do STCDE compete a uma comissão eleitoral constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 22.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Fiscalizar o ato eleitoral.

Artigo 23.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral da(s) lista(s) contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada(s) de:

- a) Identificação dos seus componentes (nome, idade, estado civil, número e data do bilhete de identidade, categoria e serviço onde trabalha, número de sócio) e do(s) órgão(s) a que se candidatam;
- b) Declaração individual ou coletiva da aceitação da candidatura;
- c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2- O prazo para apresentação de candidaturas termina 30 dias seguidos após a receção da convocatória.

Artigo 24.º

Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral verificará a regularidades das candidaturas até cinco dias úteis após o encerramento do prazo de entrega das listas.

2- No caso de existirem irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao representante na comissão eleitoral, ao primeiro subscritor da lista ou a qualquer outro dos subscritores, que promoverá o suprimento dessas irregularidades ou deficiências no prazo de três dias úteis.

3- Findo o prazo do número anterior, a comissão eleitoral decidirá nos três dias úteis subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 25.º

Identificação das listas

A cada uma das listas de candidatura definitivamente aceites será atribuída uma letra de acordo com a ordem de entrega do processo.

Artigo 26.º

Divulgação das listas

As listas de candidatura serão remetidas, nos dois dias úteis seguintes à aceitação, a todos os associados através de correio eletrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato.

Artigo 27.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão em papel liso, sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas.

2- Cada boletim de voto conterà impressa a designação da assembleia geral, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes, à frente das quais será impresso um quadrado.

Artigo 28.º

Votos

Serão considerados votos numa lista os que tiverem uma cruz no quadrado correspondente, nulos os que tiverem qualquer outro sinal e brancos os que não contiverem qualquer sinal.

Artigo 29.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto pode ser exercido presencialmente, por procuração ou por correspondência, nos termos previstos no regulamento eleitoral vigente.

2- Na votação presencial, o eleitor identificar-se-á através da exibição de um cartão com fotografia, após o que lhe será entregue pela comissão eleitoral um boletim de voto.

3- Após a inscrição do voto, este será dobrado em quatro, introduzido na urna e descarregado no caderno eleitoral.

4- Na votação por procuração, o representante do sócio eleitor apresentará a respetiva procuração, procedendo à votação conforme referido no número anterior, sendo-lhe, para o efeito, entregues tantos boletins de voto quantas as procurações depositadas.

5- Nos cadernos eleitorais far-se-á menção da modalidade de votação seguida por cada sócio eleitor.

Artigo 30.º

Contagem dos votos

1- Terminada a votação proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da ata de apuramento dos resultados pela comissão eleitoral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, com base na ata referida no número anterior, divulgará os resultados e proclamará a lista vencedora, à qual dará posse imediatamente a seguir.

Artigo 31.º

Destituição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

5- A destituição da direção nacional determina a exoneração dos cargos exercidos pelos membros da comissão executiva e do de coordenador das direções regionais.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 32.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal;

b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da comissão executiva e respetivo parecer do conselho fiscal;

c) Apreciar e deliberar sobre o programa anual de ação e respetivo orçamento proposto pela comissão executiva;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Aprovar o regulamento eleitoral;

f) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;

g) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes nos termos do disposto no artigo 32.º e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;

h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

i) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 33.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anual-

mente, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respetiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 60 dias. De três em três anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, presencialmente, ou, por razões imperativas, através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

b) Por solicitação da comissão executiva;

c) Por solicitação do conselho fiscal;

d) A requerimento de, pelo menos, 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após a receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da respetiva realização.

5- As convocatórias de assembleias gerais serão publicadas num dos jornais da localidade da sede do sindicato, além de remetidas a todos os associados, através de correio eletrónico ou por fax para os locais de trabalho.

Artigo 34.º

Quórum

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo o disposto no número seguinte.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea d) do número 2 do artigo anterior, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 35.º

Funcionamento

1- A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do sindicato ou de qualquer documento justificativo do pagamento pontual das quotas.

2- É permitida a representação por procuração, não podendo cada sócio ser portador de mais de 50 procurações.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte.

4- São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

- a) Eleição ou destituição dos corpos gerentes;
- b) Dissolução do sindicato;
- c) Integração e fusão do sindicato.

5- Nas assembleias gerais que tenham por objeto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

Artigo 36.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, os seus membros escolherão entre si o vice-presidente e o secretário, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- Compete à mesa, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Organizar o processo eleitoral, conjuntamente com a comissão eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

4- As reuniões são presididas pelo presidente ou, em sua substituição, nomeadamente, nas suas ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

5- Para deliberar validamente, a mesa da assembleia geral deve reunir, pelo menos, dois elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

SECÇÃO III

Direção nacional

Artigo 37.º

Composição e funcionamento

1- A direção nacional é dirigida por um presidente e é composta pelos membros da comissão executiva e pelo coordenador de cada uma das direções regionais existentes, de tendo estes, exceto o presidente, o cargo de vogal.

2- As reuniões, presenciais ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, são presididas pelo presidente ou, na sua ausência ou impedimento, pelo secretário-geral da comissão executiva ou, estando este impedido ou ausente, por um dos secretários gerais adjuntos.

3- Para deliberar validamente a direção nacional deve reunir, pelo menos, dois terços dos seus elementos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

Artigo 38.º

Competências da direção nacional

1- Compete à direção nacional definir as linhas gerais da

ação sindical a executar pela comissão executiva, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, devendo reunir, pelo menos, uma vez por ano, aquando da assembleia geral ordinária.

2- Compete em especial ao presidente da direção nacional acompanhar o trabalho da comissão executiva e, nomeadamente, participar nas suas reuniões.

SECÇÃO IV

Comissão executiva

Artigo 39.º

Composição e funcionamento

1- A comissão executiva, constituída por sete membros, é composta por um secretário-geral, dois secretários-gerais adjuntos, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto e dois secretários.

2- Na primeira reunião da comissão executiva, os membros eleitos aprovarão um regulamento interno de funcionamento, que distribuirão, entre si, os respetivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, exceto o cargo de secretário-geral, o qual deverá ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- O sindicato obriga-se pela assinatura de dois elementos da comissão executiva, sendo obrigatória a do secretário-geral ou de quem o substitua nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 40.º

Competências da comissão executiva

A comissão executiva é o órgão administrativo e executivo do sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, incluindo a ação das direções regionais, de acordo com as linhas gerais de ação sindical previamente definidas pela direção nacional;

b) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o programa de ação e a respetiva proposta de orçamento para o ano seguinte, após obtenção do parecer prévio favorável da direção nacional;

c) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, efetuar as despesas não previstas no orçamento anual desde, que devidamente autorizadas pela direção nacional, e elaborar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a sua convocação extraordinária, sempre que o julgue conveniente, após consulta prévia à direção nacional;

f) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;

g) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

h) Propor à assembleia geral deliberar sobre a constituição de secções regionais do sindicato, após obtenção do parecer favorável da direção nacional.

Artigo 41.º

Atribuições dos membros da comissão executiva

- 1- Compete, em especial, ao secretário-geral:
 - a) Coordenar o trabalho da comissão executiva e organizar a atribuição de pelouros aos outros membros;
 - b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
 - c) Elaborar os relatórios anuais das atividades, em conjunto com os responsáveis pelos diversos pelouros atribuídos;
 - d) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;
 - e) Constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, para tal, definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;
 - f) Assegurar-se do cabal desempenho das atribuições de cada pelouro, bem como das tarefas atribuídas.
- 2- Compete, em especial, aos secretários-gerais adjuntos:
 - a) Substituírem o secretário-geral, nos termos do regulamento, nas suas ausências ou impedimentos;
 - b) Coadjuvarem o secretário-geral nas suas funções.
- 3- Compete especialmente ao tesoureiro:
 - a) Zelar pelo património do sindicato;
 - b) Arrecadar e depositar receitas;
 - c) Providenciar o pagamento das despesas previstas no orçamento anual ou autorizadas pela comissão executiva e visar os respetivos documentos;
 - d) Coordenar todos os serviços de contabilidade, tesouraria e administração do sindicato;
 - e) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;
 - f) Organizar os balanços trimestrais a facultar ao conselho fiscal e o fecho de contas a submeter ao parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral.
- 4- Compete especialmente ao tesoureiro-adjunto coadjuvar o tesoureiro.
- 5- Compete especialmente aos secretários:
 - a) Secretariar as reuniões da comissão executiva e lavrar as respetivas atas;
 - b) Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo.

Artigo 42.º

Regime de administração financeira, orçamento e contas

- 1- Constituem fundos do sindicato:
 - a) As quotas dos sócios;
 - b) As receitas extraordinárias;
 - c) As contribuições extraordinárias.
- 2- As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.
- 3- Apresentação e aprovação das contas e orçamento:
 - a) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de maio de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
 - b) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de maio de cada ano, o orçamento e

plano para o ano em curso;

c) O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia geral ordinária.

Artigo 43.º

Reuniões da comissão executiva

- 1- A comissão executiva reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do secretário-geral.
- 2- As reuniões são presididas pelo secretário-geral, por um dos secretários-gerais adjuntos ou por outro membro para tal designado.
- 3- Para deliberar validamente, a comissão executiva deve reunir, pelo menos, cinco membros.
- 4- As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 44.º

Composição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um secretário.
- 2- Os membros do conselho fiscal são eleitos nos termos do artigo 21.º dos presentes estatutos.
- 3- Na primeira reunião do conselho fiscal, os seus membros escolherão de entre si o secretário e o relator, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.
- 4- O conselho fiscal reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do seu presidente, por decisão própria, a pedido da maioria dos seus membros ou de qualquer dos corpos gerentes, de acordo com as competências previstas no presente estatuto.
- 5- O conselho fiscal só pode deliberar, validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, prevalecendo, em caso de empate, o voto do presidente.
- 6- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

Artigo 45.º

Competências

- Compete ao conselho fiscal:
- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;
 - b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o programa de ação e o orçamento apresentados pela comissão executiva;
 - c) Elaborar atas das suas reuniões;
- Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do sindicato.

SECÇÃO VI

Secções regionais

Artigo 46.º

Objeto e âmbito

1- As secções regionais são órgãos descentralizados do sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respetiva constituição.

2- Poderão ser constituídas secções regionais sempre que as características dos países ou das regiões geográficas o justifiquem por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

3- São constituídas as seguintes nove secções regionais: África 1, África 2, América 1, América 2, Ásia/Oceânia, Europa 1, Europa 2, Europa 3 e Portugal.

4- A distribuição dos países pelas regiões é feita pela direção nacional, levando em conta o respetivo número de sócios e locais de trabalho, aquando da convocação do ato eleitoral.

5- Até à próxima eleição de corpos gerentes os países que integram as secções regionais são os que constam do anexo.

Artigo 47.º

Funcionamento das secções regionais

1- A secção regional é dirigida por uma direção regional composta por três membros.

2- A direção regional é dirigida por um coordenador, que integra a direção nacional eleita em assembleia geral, sendo os outros dois membros eleitos pelos sócios das respetivas regiões, presentes ou representados em assembleia geral, de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

3- A direção regional reunirá sempre que as circunstâncias o exijam, ou a pedido da maioria dos seus membros, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, por convocação do coordenador.

4- Compete à direção regional dinamizar a atividade do sindicato na região, coordenando a ação dos delegados sindicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5- Os encargos resultantes da atividade das direções regionais carecem de cabimentação orçamental.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada secção regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias o qual deverá ser submetido à apreciação da comissão executiva.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 48.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do

sindicato, que atuam como elementos de coordenação e de dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por escrutínio direto e secreto pelos trabalhadores sindicalizados nos respetivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3- São funções dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

b) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;

c) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador;

d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento;

e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respetiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;

f) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;

h) Assegurar a sua substituição em casos de ausência ou demissão, comunicando-a à comissão executiva.

4- Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 49.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

CAPÍTULO IX

Dissolução

Artigo 50.º

Dissolução e liquidação

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se

estiverem presentes ou representados mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

3- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato.

4- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.

5- A comissão executiva em exercício será encarregue de proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o ativo e atribuir os bens, nos termos da lei.

Anexo
Referido no número 5 do artigo 46:

Regiões

África 1

Angola
Argélia
Cabo Verde
Costa do Marfim
Egito
Etiópia
Guiné Bissau
Guiné Equatorial
Líbia
Marrocos
Nigéria
Quênia
Rep. Democrática do Congo
São Tomé e Príncipe
Senegal
Tunísia

África 2

África do Sul
Moçambique
Namíbia Zimbabué

Ásia/Oceânia

Arábia Saudita
Austrália
Cazaquistão
China
Coreia do Sul
Emiratos Árabes Unidos
Índia Indonésia
Irão
Israel Japão
Macau
Palestina
Qatar
Singapura
Tailândia
Timor

América 1

Canadá
Cuba
Estados Unidos da América
México
Panamá
Venezuela
Colômbia

América 2

Argentina Brasil
Chile
Peru
Uruguai

Europa 1

Alemanha
Bélgica
Dinamarca
Eslováquia
Estónia
Finlândia
Holanda
Irlanda
Letónia
Lituânia
Luxemburgo
Noruega
Polónia
Reino Unido
República Checa
Rússia
Suécia
Ucrânia

Europa 2

França

Europa 3

Andorra
Áustria
Bósnia
Bulgária
Chipre
Croácia
Eslovénia
Espanha
Grécia
Hungria
Itália
Malta
Roménia
Santa Sé
Sérvia
Suíça
Turquia

Portugal

Portugal

II - DIREÇÃO

SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de novembro de 2020 para o mandato de quatro anos

Presidente - Paulo Jorge Barreiro Resende.
Vice-presidente - Raul Luís Alves de Oliveira.
Tesoureiro - Manuel Osvaldo Saraiva Pina Batista.
Secretário - Ricardo Fok Chin.
Vogal - Jorge Henrique Santiago Saraiva.
Vogal - Alberto Correia.
Vogal - Rúben José Bento da Silva.
Vogal - Rui Miguel Pires Francisco.
Vogal - Sílvia Maria Silveira Abranches Viegas.
Vogal - Bruno Miguel Tenreiro Lima.
Vogal - Isabel Rute Rico da Silva.
Vogal - Paulo Alexandre Ferreira dos Santos Marques da Costa.

Vogal - Paulo Alexandre Soares de São Marcos.
Vogal - Cátia Alexandra Narciso Travassos.
Vogal - Luís Manuel Marques Mota.
Vogal - Henrique Manuel Gaspar Falagueira.
Vogal - Marta Calvo Próspero de Arruda Gancho.

STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleita em 11 de julho de 2018, para o mandato de quatro anos publicada no

Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente - João Eusébio Varzielas.
Secretário - Brígida Clímaco Costa Baptista.
Vogal - Isabel Maria Barroso Pires.
Vogal - Vítor Manuel Moreira Maia.
Vogal - Jorge Eduardo R.B.M. Santos.
Vogal - Armando Gonçalves Tenda.
Vogal - Alexandre Manuel Pontes Ribeiro Roxo Quintas.
Vogal - Sandra Lopes Matias.
Vogal - Miguel Alexandre C.V. de Sequeira Lopes.

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, foi publicada a identidade dos membros da direção da Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP com inexactidão, pelo que, assim se retifica:

Na página 169 onde se lê:

«Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2020 para o mandato de três anos»

Deve ler-se:

«Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de novembro de 2020 para o mandato de três anos»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Hospital de Braga, EPE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores do Hospital de Braga, EPE, eleitos em 15 de janeiro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Camilo Manuel Silva Ferreira.
Maria Gorete Pimental Queirós.
Luís Miguel Pereira Abreu Oliveira.
Manuel Vila Mendes.
Sara Daniela Silva Mendes.
Clarisse Cardoso de Matos.
Cristiana Maria Cardoso Marques.

Suplentes:

Ana Sofia Araújo Machado.
Carla Maria da Silva França Monteiro dos Santos.
João Maria Barreiros Ramos.
Joana Helena Gonçalves Moutinho.
Carlos Manuel Oliveira de Couto.
Ana Margarida de Sousa Carneiro.
Cláudia Monteiro Rodrigues.

Registado em 1 de fevereiro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 46 do livro n.º 2

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Preh Portugal, L.^{da} - 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 Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de

janeiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Preh Portugal, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 30 de abril de 2021, realizar-se-á na empresa Preh Portugal, L.^{da}, nas instalações Rua Moinhos da Lagoa Trofa o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Continental Advanced Antenna, Sociedade Unipessoal L.^{da} - 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 Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de janeiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Advanced Antenna, Sociedade Unipessoal L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 27 de abril de 2021, realizar-se-á na empresa Continental Advanced Antenna, Sociedade Unipessoal L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

CAMO - Indústria de Autocarros, 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 Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de

janeiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CAMO - Indústria de Autocarros SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 28 de abril de 2021, realizar-se-á na empresa CAMO - Indústria de Autocarros SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Bondalti Chemicals, 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 pelos trabalhadores da empresa, 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 25 de janeiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bondalti Chemicals, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 22 de abril, de 2021, será realizado 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, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Bondalti Chemicals, SA.

Morada: Rua do Amoníaco Português, n.º 10, Beduído, 3860-680 Estarreja.»

(Seguem as assinaturas de 53 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.^{da}, realizada em 13 de janeiro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2020.

Efetivos:

João Carlos Aldinhas Ezequiel.

Hugo Alexandre Teixeira dos Santos.
Odete Maria Vicente da Silva.

Suplentes:

Pedro Miguel Rodrigues das Neves.
Cátia Sofia Palmeiro Gonçalves.
José Carlos Encarnação Quita.

Registado em 2 de fevereiro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 4, a fl.148 do livro n.º 1.

Maxampor, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Maxampor, SA. realizada em 27 de janeiro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020.

Efetivo:

Vera Lúcia Macheira Aperta dos Santos.

Suplente:

Carlos dos Santos Gravelho Domingues.

Registado em 3 de fevereiro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl.148 do livro n.º 1.