



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 4575

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 4576

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 4577

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF 4579

- Acordo de empresa entre a Ecoléziria - Empresa Intermunicipal para o Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4598

- Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras 4612

- Acordo de adesão entre a AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da} e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros ao acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e as mesmas associações sindicais 4614

- Acordo de adesão entre a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros	4615
---	------

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Alteração	4618
---	------

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro - Eleição	4628
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil da Região Norte - Eleição	4628
- União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN - Retificação	4628

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP - Eleição	4629
- Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Eleição	4629
- Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Alteração	4629

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da} - Alteração 4630

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 4643

1. Integração de novas qualificações 4644

2. Integração de UC

...

3. Integração de UFCD

...

4. Integração de percursos de curta e média duração 4655

5. Alteração de qualificações 4658

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: dsrctot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos, aprovada pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho - com Declaração de Retificação n.º 23/2018, de 10 de junho, alterada, respetivamente, pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro e n.º 218/2022, de 1 de setembro, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2018, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, n.º 46, de 15 de dezembro de 2020, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021 e n.º 34, de 15 de setembro de 2022.

Considerando que, nos termos do artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, se verificam os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, nomeadamente as circunstâncias sociais e económicas que a justificam e a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções; Considerando que o «Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e

da Competitividade», celebrado em 9 de outubro de 2022, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais, revela o valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) para o ano de 2023; Considerando que o valor da RMMG para o ano de 2023 tem impacto na tabela de retribuições mínimas prevista na portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica; Considerando ainda que face ao atual contexto económico e social importa desencadear atempadamente os trâmites necessários com vista à atualização da referida portaria de condições de trabalho, nomeadamente das retribuições mínimas para o ano de 2023;

Determino, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

– Dois representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;

- Um representante do Ministério da Administração Interna;
 - Um representante do Ministério da Justiça;
 - Um representante do Ministério da Economia e do Mar;
 - Um representante do Ministério da Cultura;
 - Um representante do Ministério da Saúde;
 - Um representante do Ministério do Ambiente e da Ação Climática;
 - Um representante do Ministério da Agricultura e da Alimentação;
 - Um assessor nomeado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
 - Um assessor nomeado pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE;
 - Um assessor nomeado pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);
 - Um assessor nomeado pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);
 - Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal;
 - Um assessor nomeado pela Confederação do Turismo de Portugal (CTP).
- 3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitado, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

19 de novembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com publicação nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021 e n.º 19, de 22 de maio de 2022, abrangem no território continental, com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém, as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações na mesma área geográfica e setores de atividade às empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e

económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 500 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 25,2 % são mulheres e 74,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 363 TCO (72,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 137 TCO (27,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 81 % são homens e 19 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no pla-

no económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 19, de 23 de setembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021 e n.º 19, de 22 de maio de 2022, são estendidas no território do continente, exceto nos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associação de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2022.

30 de novembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e

indiretamente, 160 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,5 % são mulheres e 62,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 48 TCO (30 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 112 TCO (30 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,4 % são homens e 36,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma melhoria da igualdade social.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se à semelhança da extensão anterior o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 19, de 23 de setembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2022.

30 de novembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 25 224 (vinte e cinco mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, retroagindo os seus efeitos a 1 de setembro de 2022, e vigorará pelo prazo de um ano 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 a 1 de setembro.

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

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

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

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;

c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal;

e) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção 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, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de saúde e segurança;

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

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

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

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

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

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

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;

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

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;

d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não

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

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

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

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

h) 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;

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

j) 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;

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas da direção pedagógica 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;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

q) 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;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento ativo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) 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;

t) Abster-se de, sem a anuência da direção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) 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.

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

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

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais 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;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

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

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

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

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta 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 conteúdo da formação referida no anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

Artigo 7.º

Período experimental

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

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

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

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

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa do empregador, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

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

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

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

Artigo 8.º

Contrato a termo

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

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

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

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

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

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

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

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

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

Artigo 9.º

Contrato a tempo parcial

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

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 10.º

Comissão de serviço

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

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

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 11.º

Categorias profissionais

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

2- Os docentes são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

3- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

4- Os docentes contratados para lecionar em diversas modalidades de oferta podem ser remunerados pelas horas letivas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

Artigo 12.º

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.

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

3- Sempre que for aplicado o regulamento de avaliação do desempenho, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação no 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- 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.

6- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

7- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional, releva 0,5 anos por cada ano completo de serviço, para

efeitos de integração no nível remuneratório, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção, em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.

8- A progressão nos diferentes níveis remuneratórios produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro.

9- 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 A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

10- Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível A2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

11- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

12- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 6 e 7 do presente artigo.

Artigo 13.º

Reclassificação na carreira docente

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

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 14.º

Contagem de tempo de serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação de 365 dias.

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

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja impu-

tável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

Artigo 15.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

Artigo 16.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes.

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

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

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 18.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite, salvo quando o docente tiver sido contratado a tempo parcial.

5- O docente contratado a tempo parcial pode passar a contrato a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

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

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

8- Na falta do acordo previsto no número 6, se houver lugar à aplicação do disposto no Código do Trabalho quanto a cessação do contrato, a entidade empregadora poderá proceder a nova contratação para o horário inferior por ser considerado um diferente posto de trabalho.

Artigo 17.º

Componente letiva

1- A componente letiva do horário do docente corresponde ao número de horas lecionadas e abrange todo o trabalho com a turma ou grupo de alunos durante o período de leção da disciplina ou área ou componente de formação.

2- A componente letiva do período normal de trabalho se-

manal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, ensino secundário e ensino especial e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

3- O horário letivo dos docentes é organizado 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 aplicável.

4- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação e curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais a repartir, de igual forma, pela componente letiva e não letiva de estabelecimento.

5- As horas referidas no número anterior serão registadas no horário do docente.

6- A componente letiva dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário referida no número 2 corresponde a 1100 minutos, podendo ter como limite máximo 1320 minutos.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 22.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente letiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente letiva e quando a componente letiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não letiva de estabelecimento.

9- O horário letivo dos docentes com componente letiva de vinte e duas horas semanais não pode ser organizado em mais de vinte e quatro tempos semanais; salvo nos casos do ensino artístico especializado e do ensino profissional artístico.

10- A componente letiva dos docentes com horário incompleto será organizada proporcionalmente ao número total de horas correspondente à componente letiva de 22 horas semanais, tendo como limite máximo de aulas semanais o fixado no número anterior.

11- Por acordo das partes a componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 36.º

12- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

13- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 10 do presente artigo, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

14- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

15- Sem prejuízo do disposto no número 10, no caso dos

docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 13, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

Artigo 18.º

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho 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, designadamente:

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

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

- a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;
- b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;
- c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;
- d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- e) Reuniões com encarregados de educação;
- f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;
- h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;
- i) Serviço de exames.

5- Deve ainda ser considerada componente não letiva de estabelecimento a deslocação dos docentes entre estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador.

6- A organização e estruturação da componente não letiva de estabelecimento é da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

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

8- Sem prejuízo do número seguinte o trabalho individual

não poderá ser inferior a 54 % da componente não letiva.

9- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

Artigo 19.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes letiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 36.º

3- A pedido do docente, o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 20.º

Fixação do horário de trabalho

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

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

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 25.º

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

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

Artigo 21.º

Crédito de horas

1- No caso de visita de estudo, atividades artísticas, festivas ou culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

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

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

4- 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 do empregador, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

5- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente

do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 22.º

Intervalos de descanso

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

2- No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

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

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Artigo 24.º

Trabalho noturno

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

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

Artigo 25.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

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

e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

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

Artigo 26.º

Férias - Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

Artigo 27.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Artigo 28.º

Impedimentos prolongados

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

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

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser

atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 29.º

Férias e impedimentos prolongados

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

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

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

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

Artigo 30.º

Feriados

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

Artigo 31.º

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

5- 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.

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

7- 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.

8- 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 de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

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

Artigo 32.º

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 33.º

Faltas - Definição

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

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

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

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

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

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

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

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 34.º

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas são as previstas na lei.
- 2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
 - c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;
 - d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;
 - e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.
- 5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.
- 6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.
- 7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.
- 9- O não cumprimento no disposto nos números 7 e 8 deste artigo torna as faltas injustificadas.
- 10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.
- 11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 35.º

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
- 2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- 3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
 - b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.
- 5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
 - b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.
- 6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 36.º

Retribuição

- 1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida no anexo ao presente contrato.
- 3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é a que consta do anexo ao presente contrato e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.
- 4- Quando a componente letiva 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.

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm / 22) * n$$

em que:

Rm = Retribuição mensal.

n = Número de horas inferiores a 22.

Artigo 37.º

Cálculo da retribuição horária e diária

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

Retribuição horária = $(12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$

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

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

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

Retribuição diária útil = $Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$

Artigo 38.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 39.º

Retribuição do trabalho noturno

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

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

3- No caso da lecionação em cursos de horário noturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efetuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 40.º

Deslocações entre polos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos polos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre polos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para polo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua atividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,36 € por quilómetro

Artigo 41.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 42.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

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

Artigo 43.º

Retribuição das férias

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

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

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

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

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

Artigo 44.º

Subsídio de Natal

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

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

Artigo 45.º

Trabalhadores-estudantes

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

Artigo 46.º

Subsídio de doença

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

Artigo 47.º

Invalidez

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

Artigo 48.º

Seguros

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

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

Artigo 49.º

Casos especiais de caducidade

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

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

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

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

Artigo 50.º

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.

Artigo 51.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações 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.

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

Artigo 52.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 53.º é o seguinte:

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

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

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

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

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 53.º

Artigo 53.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os

efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

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

Artigo 54.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

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

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

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

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

Artigo 55.º

Cedência de instalações

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

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

Artigo 56.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Artigo 57.º

Quotização sindical

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

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

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

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

Artigo 58.º

Greve

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

Artigo 59.º

Constituição da comissão paritária

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

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

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

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

Artigo 60.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 61.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de 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 da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

Artigo 62.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

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

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

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

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

seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

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

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

Artigo 63.º

Disposições transitórias

1- Os docentes do ensino particular e cooperativo que, a 12 de maio de 2015, eram sindicalizados num dos sindicatos contraentes, se encontravam ao serviço do estabelecimento de ensino e que aí permanecem, são integrados na tabela A, K ou P, consoante o caso, considerando o tempo de serviço que tinham naquela data, mantendo a remuneração que auferem até que transitem para o nível seguinte.

2- Os docentes referidos no número 1 que auferem retribuições inferiores às do nível em que são posicionados têm um aumento de 2,15 %.

3- Os docentes do ensino particular e cooperativo que, a 12 de maio de 2015, se encontravam ao serviço do estabelecimento de ensino e que, após essa data, foram abrangidos por um contrato coletivo de trabalho do setor e se sindicalizaram num dos sindicatos contraentes, são integrados na tabela A, K ou P, consoante o caso, considerando o nível e ano em que se encontram nesse contrato coletivo de trabalho na data de entrada em vigor do presente contrato.

4- Os docentes e formadores do ensino profissional que, a 12 de maio de 2015, eram sindicalizados num dos sindicatos contraentes e se encontravam ao serviço do estabelecimento de ensino e que aí permanecem e que foram abrangidos, após essa data, por um contrato coletivo de trabalho do setor nele integrados na tabela A ou B, são integrados na tabela A ou B do presente contrato, considerando o nível e ano em que se encontram naquele contrato coletivo de trabalho na data de entrada em vigor do presente contrato.

5- Os restantes docentes e formadores, sindicalizados num dos sindicatos contraentes, são integrados no início do primeiro nível da tabela respetiva, salvo se situação diferente tiver sido acordada no momento da contratação.

6- Os docentes do ensino profissional que auferem mais de 1750,00 € são integrados no início do 4.º ano do nível A6, mantendo a sua remuneração atual e progredindo quando completaram dois anos de serviço.

7- Os restantes docentes do ensino profissional são integrados no início do nível A8.

8- Os docentes sindicalizados num dos sindicatos contratantes, que se encontravam ao serviço do estabelecimento de ensino a 1 de maio 2015 e que foram abrangidos, após essa data, por um contrato coletivo de trabalho do setor, no âmbito do qual estejam abrangidos pelo regime de retribuição em situações excepcionais, ficam sujeitos a este regime até ao seu término.

9- O disposto no artigo 40.º aplica-se aos contratos celebrados após a entrada em vigor do presente CCT, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data, salvo se estiver a ser aplicado regime idêntico ao do artigo 40.º caos em que este se passa a aplicar.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

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

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

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

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

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

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,

consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: (i) conhecimentos científicos e didáticos, (ii) promoção da aprendizagem, (iii) identificação e vivência do projeto educativo, (iv) avaliação, (v) trabalho de equipa e (vi) relação com os alunos e encarregados de educação.

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

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

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

- A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;
- O valor da média é arredondado à unidade;
- Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

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

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

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar a comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica que, sempre que possível, deverá ser área científica do docente em avaliação.

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

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

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

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

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

Artigo 9.º

Recursos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

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

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

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

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos.
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola
3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.

4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola
	Participa nas atividades na escola
	Mantém o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação
	Favorece a autonomia dos colaboradores
	Supervisiona em grau adequado
	Reconhece e apoia as boas práticas

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É

também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	A6	1 583,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	A5	1 835,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	A4	2 034,50 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 178,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	A2	2 477,00 €
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		

37 anos	A1	2 700,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 105,00 €

Tabela B - Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 368,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	B3	1 573,00 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	B4	1 780,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	B5	1 987,50 €
27 anos		

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	K7	1 142,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	K6	1 200,50 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	K5	1 275,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos	K4	1 465,00 €
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	K3	1 561,00 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	K2	1 716,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos	K1	2 034,00 €
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos	K1	2 034,00 €
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 034,00 €
37 anos		
37 anos		
37 anos		

5 anos	P7	1 019,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	P6	1 050,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	P5	1 103,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos	P4	1 155,00 €
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	P3	1 208,50 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P2	1 261,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos	P1	1 314,00 €
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos	P1	1 314,00 €
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 314,00 €
37 anos		
37 anos		
37 anos		

Tabela P - Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

Acordam na celebração de um contrato coletivo de trabalho e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 25 224 (vinte e cinco mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 17 de novembro de 2022.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação

(CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPN - Sindicato dos Professores do Norte;
- SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro;
- SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
- SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul;
- SPM - Sindicato dos Professores da Madeira;
- SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores.

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, mandatária com poderes para o ato.

Depositado em 2 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 245/2022, 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 Ecoléziria - Empresa Intermunicipal para o Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Ecoléziria - Empresa Intermunicipal para o Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM, empresa do setor empresarial local de gestão de resíduos que abrange geograficamente a área dos municípios associados na RESIURB, a saber Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo, Coruche e Salvaterra de Magos - adiante designada por empresa e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho são potencialmente abrangidos pelo presente AE, cerca de 67 (sessenta e sete) trabalhadores da empresa, cumprindo que sejam as formalidades legalmente previstas nos termos do artigo 497.º número 1.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores que ao abrigo de contrato de trabalho, exercem atividade ao serviço desta, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como qualquer trabalhador por conta de outrem que preste serviço à empresa, nomeadamente, ao abrigo de cedência ocasional ou utilização de contrato de trabalho temporário.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5- Para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho a empresa desenvolve a atividade identificada pelo CAE 38112, recolha e tratamento de resíduos não perigosos em geral da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas Rev. 3.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e do Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente AE e serão revistas anualmente.

3- Por norma, terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano, as atualizações desta matéria, decorrentes da negociação das cláusulas de expressão pecuniária deste AE.

4- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

5- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de trinta dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausula geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 3.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

3- O desempenho de funções correspondentes aos conteúdos das categorias previstas no presente AE, obriga a empresa à celebração de contrato de trabalho.

4- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços ou contrato de trabalho temporário para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica, não previstas na estrutura orgânica da empresa.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo I (Tabela de grupos e categorias profissionais).

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 5.^a

Definição de progressão

1- Considera-se progressão, o acesso ou passagem de um trabalhador a um nível remuneratório superior dentro da mesma categoria.

2- As progressões dos trabalhadores serão efetuadas nos termos previstos no anexo III regulamento de avaliação de desempenho deste AE.

CAPÍTULO III

Cláusula 6.^a

Direitos e deveres das partes

Deveres da empresa

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas in-

compatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por estes expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial quando estes dela necessitem por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, salvo quando exista condenação definitiva em sede disciplinar e sem prejuízo do direito de regresso, quando fique demonstrado que os mesmos ocorreram por violação culposa dos deveres profissionais;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Para efeitos do previsto na h) do número anterior, antes da realização de qualquer despesa, será celebrado acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, onde fiquem definidos os termos desta assistência e nomeadamente do eventual exercício do direito de regresso.

Cláusula 7.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da existência de deficiências, da confissão religiosa ou da filiação sindical.

Cláusula 8.^a

Princípio sobre a igualdade

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada categoria profissional, a empresa deve promover a paridade, dando preferência ao género menos representado.

Cláusula 9.^a

Coação e assédio

Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer cons-

trangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedido ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador, exceto nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Respeitar a missão, visão e valores da empresa Ecolezíria - Empresa Intermunicipal para o Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM;

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e as oito horas diárias.

2- O período normal de trabalho poderá ser reduzido ao longo de um período de três anos, com o objetivo de atingir as 35 horas semanais e 7 horas diárias de trabalho, comprometendo-se as partes outorgantes a iniciar essa negociação no último trimestre de 2023.

3- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, 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 seguidas de trabalho.

4- O dia de descanso semanal obrigatório será gozado ao domingo.

5- Todos os trabalhadores têm ainda direito a um dia completo de descanso complementar que, pelo menos, uma vez por mês será coincidente com um sábado.

6- Para os trabalhadores da área administrativa, que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

Cláusula 13.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de negociação direta com a CSE, ou com os delegados sindicais na falta desta.

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

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

6- Havendo na empresa 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 vida familiar.

Cláusula 14.^a

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Regime de disponibilidade;
- e) Isenção de horário.

Cláusula 15.^a

Horário rígido

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

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Cláusula 17.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 12.^a deste AE (Período normal de trabalho).

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir

ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

6- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 31.^a (Subsídio de refeição).

7- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

9- Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 19.^a

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e demais 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 estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE.

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 AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 27.^a do AE (Retribuição do trabalho suplementar), mas não será considerado no cômputo das horas referidas no número anterior.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração

especial nos termos da cláusula 29.^a do AE (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

CAPÍTULO V

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 21.^a

Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho e núcleo operacional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

4- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 22.^a

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- A transferência de domicílio profissional depende sempre de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

3- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

5- Dispensa-se o acordo previsto no número 2 nas seguintes situações:

a) Substituição de trabalhador por motivo de doença, acidente, férias, ausência justificada ou ausência imprevista;

b) Mudança do domicílio profissional justificada por força de reconversão profissional.

6- Em caso de substituição por motivo de férias ou transferência deverá ser comunicada com 48 (horas) dias de antecedência.

7- O acordo previsto no número 2 é revogável por qualquer das partes nos 15 (quinze) dias subsequentes à sua entrada em vigor.

Cláusula 23.^a

Deslocações em serviço

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das ajudas de custo legalmente definidas para os trabalhadores da administração local.

3- Não tem direito às compensações referidas no número anterior quando as mesmas forem custeadas pela empresa.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 24.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, não dependentes do cumprimento de determinado resultado ou objetivo, nem resultando de situações excecionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo II (Tabela salarial).

Cláusula 25.^a

Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a disponibilizar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em

dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

Determinação da retribuição horária

1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RM \times 12 RH = 52 \times n$$

em que *RM* é igual à retribuição base mensal acrescida das diuturnidades e subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela 1.^a hora ou fração desta, prestado em dia útil;
- b) 75 % pela hora ou fração subsequente, prestado em dia útil;
- c) 100 % por cada hora ou fração, prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 28.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber o valor correspondente a uma hora de trabalho com acréscimo de 25 % por cada dia de trabalho.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação correspondente ao valor legalmente fixado para os trabalhadores da administração local.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a receber o valor equivalente um subsídio de refeição, nos termos seguintes:

- a) Quando o trabalho suplementar abranja um período

normal de tomada de refeição, independentemente da sua duração;

b) Quando o trabalho suplementar não abranja um período normal de refeição, mas tenha uma duração igual ou superior a metade do período normal de trabalho diário.

4- Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram-se períodos normais de tomada de refeições:

- Das 13h00 às 14h00;
- Das 20h00 às 21h00.

5- O disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula não se aplica quando a empresa fornecer as refeições aí referidas.

Cláusula 30.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções acarretem a responsabilidade pelo manuseamento do cofre da empresa têm direito a um abono mensal por falhas igual a 5 % do seu salário base.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal (14.º mês), acrescida das diuturnidades a que tenha direito e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufira, nos termos do presente AE.

3- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 32.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, compreendendo a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que será pago com a retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador o solicite e pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4- A redução do período de férias nos termos do número 5 do artigo 238.º ou do número 1 alínea a) do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5- Nos casos em que o trabalhador goze metade das férias em período anterior ao mês de junho poder-se-á antecipar o pagamento do subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

Feriados e tolerâncias

1- Para além dos feriados obrigatórios, é ainda considerado feriado, o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.

2- A empresa compromete-se a conceder como tolerância de ponto a Terça-Feira de Carnaval, o dia 24 de dezembro e o dia 31 de dezembro, sem prejuízo de outros a decidir pelo conselho de administração.

3- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a um dia de descanso compensatório, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

4- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração, nos seguintes termos:

a) Caso o dia de aniversário calhe em dia feriado, a dispensa será concedida no dia útil imediatamente seguinte;

b) Se o dia de aniversário for a 29 de fevereiro, em ano comum a dispensa será concedida a 1 de março.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores adquirem ainda direito a:

a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos;

b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos;

c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1, alínea a) do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo por acordo entre as partes, dividir-se em dois ou mais períodos, sendo que um desses deverá ter, no mínimo, onze (11) dias úteis consecutivos.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Na falta de acordo, compete à empresa fixar o período de férias, entre 1 de maio e 30 de setembro.

7- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as

férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

9- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito nas condições descritas número 3 do artigo 317.º do Código de Trabalho.

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

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

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 36.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho 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 dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, e também pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas, por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de filhos e enteados por 20 dias consecutivos;

d) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho

devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, do Código do Trabalho, respetivamente;

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

h) As motivadas pela deslocação do trabalhador, que seja encarregado de educação, a estabelecimento de ensino para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo com o limite de 4 horas;

i) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

j) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, ou pelo período necessário à recuperação quando superior, desde que haja indicação médica expressa.

m) Todas as outras previstas na legislação vigente.

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

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

Cláusula 38.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, salvo motivo justificado, apresentar-se à empresa para retomar a atividade.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por

inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 39.^a

Incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- O previsto no número anterior, em caso algum, poderá dar origem à diminuição da retribuição auferida pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 40.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 41.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objeto de negociação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

b) Regulamento de formação profissional;

c) Regulamento de saúde e segurança no trabalho;

d) Regulamento de fardamento e equipamentos de proteção individual.

2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 42.^a

Incentivos à prática desportiva e hábitos de vida saudáveis

Comprometem-se as partes outorgantes deste AE a elaborar um plano de incentivos à prática de atividades desportivas e adoção de hábitos de vida saudáveis para os trabalhadores da empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

Cláusula 43.^a

Equiparação de regime ao pessoal oriundo das autarquias

1- Este AE aplica-se aos trabalhadores provenientes das autarquias, sem prejuízo das normas imperativas que compo-
nham o seu estatuto de trabalhadores em regime de contrato
de trabalho em funções públicas ou opção expressa em sede
de acordo de cedência de interesse público.

2- Os trabalhadores oriundos da autarquia que optem pela
integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da
sua antiguidade.

Cláusula 44.^a

**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de
novas empresas**

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorpo-
ração ou constituição de novas empresas segundo qualquer
critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não,
mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores
atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo
regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis
pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergen-
tes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalha-
dores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado
pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a
nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorpo-
ração, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos atos
enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um avi-
so nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos
trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma
como o devem fazer.

Cláusula 45.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de
trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situ-
ações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente,
obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente,
mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 46.^a

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no
prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão

paritária de acompanhamento, composta por três represen-
tantes de cada outorgante, com o objetivo de avaliar, em cada
ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um docu-
mento de trabalho que permita introduzir as correções que se
mostrem adequadas.

Cláusula 47.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposi-
ções constantes das demais disposições legais vigentes.

Cláusula 48.^a

Anexos

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes ane-
xos:

- a) Anexo I - Grupos e categorias funcionais;
- b) Anexo II - Tabela salarial;
- c) Anexo III - Regulamento de Atribuição do Subsídio de
Insalubridade, Penosidade e Risco;
- d) Anexo IV - Regulamento de Avaliação de Desempenho.

ANEXO I

Grupos e categorias funcionais

SECÇÃO I

Tabela de grupos e categorias profissionais

Grupo profissional	Categoria profissional
Quadros de chefia	Director técnico
Quadros superiores técnicos	Técnico administrativo
	Técnico ambiente
Quadros administrativos	Administrativo
Quadros operacionais	Encarregado
	Operador especializado
	Operador manobrador
	Motorista
	Porteiro
	Cantoneiro

SECÇÃO II

Grupos e categorias

Director técnico	Participar na definição de políticas e procedimentos que garantam a implementação da estratégia definida. Realizar estudos e elaborar pareceres técnicos. Garantir a conformidade e os procedimentos aplicados com a legislação em vigor. Planear e garantir a execução técnica em todas as suas vertentes.
------------------	---

Quadros superiores técnicos

Técnico superior	<p>Estudar, analisar, propor, executar e avaliar iniciativas, processos, fatos, ações, normativos e procedimentos respeitantes à empresa ou a partes ou aspetos específicos da sua organização ou funcionamento, prestando, prestando apoio à administração ou à direção na tomada de decisões, colaborando na elaboração de documentos, exercendo funções genéricas de assessoria, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Programar, implementar e avaliar as atividades associadas ao sistema de tratamento de resíduos sólidos, tendo em conta os meios disponíveis, as necessidades do serviço e as normas ambientais; – Desenvolver atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, promovendo ações preventivas/corretivas das não conformidades. Avaliar em termos de qualidade, ambiente e segurança os novos equipamentos e/ou tecnologias, elaborando normas sobre a sua exploração ou utilização; – Coordenar, orientar e supervisionar atividades e serviços relacionados com a área administrativa e financeira participando na definição da sua política e procedimentos; – Colaborar na definição de políticas globais de recursos humanos da empresa e assegurar a sua concretização; potencializar o capital humano; planear e coordenar, entre outras, atividades de recrutamento e seleção, integração, formação e desenvolvimento, política salarial; análise e descrição de funções e avaliação de desempenho; – Coordenar, orientar e supervisionar os sistemas de informação e comunicação da empresa. Assegurar as plataformas tecnológicas que garantam as ações de racionalização e modernização; – Recolher, examinar, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de manuseio; – Proceder à elaboração de relatórios e demonstrações financeiras inerentes à função de contabilista certificado.
Administrativo	<p>Executar tarefas administrativas, zelando pelo funcionamento e cumprimento dos procedimentos administrativos, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre os participares através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; – Tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer forma de transmissão dos dados existentes; – Recolher, examinar e conferir elementos contantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção andamento, através de ofícios e informação como notas; – Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação do pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; – Proceder á recolha e tratamento dos mapas de pesagem para realização de faturação mensal da empresa.

<p>Encarregado</p>	<p>Garantir a execução da operação e a coordenação dos meios humanos e técnicos mediante orientação da direção técnica. Responsável pelas seguintes unidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Estações de transferência e ecocentros, recolha seletiva, ecopontos e aterro; elaborar relatórios periódicos designadamente sobre o grau de execução das atividades que são da responsabilidade em articulação com o plano de atividades; – É responsável pelo planeamento e coordenação de todas as obras efetuadas por administração direta, devendo atempadamente providenciar informação para realização de requisições do material necessário á sua execução, elabora ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da empresa, participa na notação do pessoal do respetivo setor, propões a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento do mesmo.
<p>Motorista</p>	<p>Efetuar serviços de condução e manutenção básica de veículos e máquinas especiais da recolha de RU ou outra área específica a que esteja adstrito, e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Conduzir, operar e efetuar a manutenção básica de máquinas pesadas de movimentação de terras e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.</p>
<p>Operador especializado</p>	<p>Assegurar a execução de atividades de natureza operacional especializada, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Assegurar o funcionamento e a manutenção dos equipamentos e máquinas (fixas e móveis) em perfeito estado de conservação, efetuar o diagnóstico e resolução de anomalias dos diversos órgãos e componentes dos equipamentos, ao nível de automação industrial, mecânica, pneumática e óleo-hidráulica; – Realizar todos os trabalhos que seja necessário a condução e manobra de equipamento móvel, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas coma operação e providenciando devidos cuidados de manutenção, segurança e otimizando os consumos e o prolongamento da vida útil das máquinas a seu cargo.
<p>Operador manobrador</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Assegurar a execução de atividades de natureza operacional que envolvam em pelo menos metade do tempo a manobra de equipamentos; – Assegurar a execução de atividades de natureza operacional, de carater manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; – Comunicar superiormente qualquer avaria detetado nos equipamentos com que opera periodicamente até á sua resolução. <p>Estas funções são diferenciadas entre os operadores pelo grau de complexidade que lhe está associado garantindo a correta utilização dos equipamentos e sua manutenção. Apoio à limpeza geral das instalações.</p>
<p>Porteiro</p>	<p>Executar serviços de vigilância e receção na portaria do aterro e estações de transferência e ecocentro, baseando-se em regras de conduta predeterminadas, assegurando a ordem e a segurança:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fiscalizar a entrada e saída de pessoas, observando o movimento das mesmas até ao local onde pretendem deslocar-se ou acompanhá-las até ao destino solicitado; – Controlar as entradas e saídas de camiões e viaturas efetuando as pesagens dos mesmos e procedendo á emissão das respetivas guias correspondentes a cada tipo de resíduo; – Fazer os registos e acompanhar os camiões e viaturas que estejam a colocar combustível. Acompanhar o fornecimento do mesmo atestando e controlando a entrega do mesmo. Quando solicitado verificar o stock disponível de combustível; – Auxiliar, quando solicitado e autorizado, os demais colegas, mesmo que em serviço que não seja o de portaria; – Verificação das cargas de resíduos no sentido de verificar se os resíduos correspondem aos que são admissíveis em cada localização.

Cantoneiro	<p>– Assegurar a execução de atividades de natureza operacional, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;</p> <p>– Comunicar superiormente qualquer avaria detetado nos equipamentos com que opera periodicamente até à sua resolução.</p> <p>Estas funções são diferenciadas entre os operadores pelo grau de complexidade que lhe está associado garantindo a correta utilização dos equipamentos e sua manutenção. Apoio à limpeza geral das instalações.</p>
------------	--

SECÇÃO III

Níveis de qualificação

1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação específica e/ou experiência profissional necessárias para a admissão nas categorias que integrem esse nível.

3- Sempre que o exercício de uma função determine a necessidade de formação específica que deva ser revalidada periodicamente, a revalidação da mesma bem como quaisquer encargos financeiros dela decorrentes, será assegurada pela empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas categorias, especificadas neste AE ou respetivos anexos.

Quadros de direção

Habilitações mínimas - Licenciatura, conhecimentos de informática e língua estrangeira e experiência adequada às funções a exercer.

Quadros técnicos e superiores

Habilitações mínimas - Licenciatura em área adequada ao desempenho da sua função, conhecimentos de informática e língua estrangeira e, quando exigido, experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII	Nível IX	Nível X
Cantoneiro	820,09	869,30	921,45	976,74	1 035,34	1 097,47	1 163,31	1 233,11	1 307,10	1 385,53
Porteiro	820,09	869,30	921,45	976,74	1 035,34	1 097,47	1 163,31	1 233,11	1 307,10	1 385,53
Motorista	894,15	947,80	1 004,67	1 064,95	1 128,84	1 196,57	1 268,37	1 344,47	1 425,14	1 510,65
Operador especializado	862,25	913,98	968,82	1 026,95	1 088,57	1 153,88	1 223,11	1 296,50	1 374,29	1 456,75
Operador manobrador	830,45	880,27	933,09	989,07	1 048,42	1 111,32	1 178,00	1 248,68	1 323,61	1 403,02
Encarregado	1 025,82	1 087,36	1 152,61	1 221,76	1 295,07	1 372,77	1 455,14	1 542,45	1 634,99	1 733,09
Administrativo	857,26	908,69	963,21	1 021,01	1 082,27	1 147,20	1 216,03	1 289,00	1 366,34	1 448,32
Técnico administrativo	1 229,19	1 302,94	1 381,11	1 463,98	1 551,82	1 644,93	1 743,62	1 848,24	1 959,14	2 076,68
Técnico ambiente	1 229,19	1 302,94	1 381,11	1 463,98	1 551,82	1 644,93	1 743,62	1 848,24	1 959,14	2 076,68
Diretor técnico	1 419,83	1 505,02	1 595,32	1 691,04	1 792,50	1 900,05	2 014,05	2 134,90	2 262,99	2 398,77

ANEXO III

Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento fixa o regime de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco.

Artigo 2.º

Conceito

Entende-se por subsídio de insalubridade, penosidade e risco, o valor atribuído aos trabalhadores pelo exercício de funções que, pela sua natureza, sejam suscetíveis de provocar uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Atribuição

O subsídio de insalubridade, penosidade e risco, será atribuído quando o trabalhador exerça funções com a natureza de risco conforme descrito nos artigos seguintes.

Artigo 4.º

Graus

As condições de insalubridade, penosidade e risco distinguem-se por três graus, de acordo com a frequência, duração e intensidade de exposição às mesmas.

Artigo 5.º

Enquadramento

As atividades e locais suscetíveis de integrar cada grau de condições de penosidade, insalubridade e risco são as seguintes:

a) 1.º grau

Locais:

Estação de Transferência de Salvaterra de Magos - Estação de Transferência de Coruche.

Atividades:

- Receção de resíduos.

Funções:

- Receção de camiões na portaria e pesagem dos mesmos;
- Emissão de guias de pesagem;
- Acompanhamento para descarga desde a portaria até à tremonha;
- Manuseamento da tremonha para compactação de resíduos;
- Colocação e retirada de barras para encaixe dos contentores e realização da limpeza, lavagem e higienização do espaço envolvente;

- Após descarga, regresso para a portaria, realização de nova pesagem;

- Eventualmente, verificação da admissibilidade dos resíduos, face às regras em vigor.

Locais:

- Centro de Tratamento de Resíduos de Raposa.

Atividades:

- Trabalhos com máquinas.

Funções:

- Carregamento de galeras com resíduos urbanos com recurso a máquina específica;
- Limpeza da zona de carga e descarga de resíduos;
- Colocação de resíduos recicláveis na tremonha para compactação.

Locais:

- Exterior das instalações.

Atividade:

- Recolha de contentores de resíduos urbanos;
- Recolha de contentores de resíduos urbanos recicláveis.

Funções:

- Movimentação na via pública de contentores de resíduos urbanos até ao camião para descarga;
- Transporte de contentor até ao veículo de recolha;
- Colocação/subida/sacudir e descida de contentor nos es-tribos de elevação do veículo de recolha;
- Recolha de resíduos após descido do contentor e limpeza do local do contentor;
- Colocação de contentor vazio no local onde foi retirado;
- Verificação do estado de conservação dos contentores;
- Higienização das viaturas no final do serviço.

c) 2.º grau

Locais:

- Exterior das instalações.

Atividade:

- Recolha de contentores de resíduos urbanos;
- Recolha de contentores de resíduos urbanos recicláveis.

Funções:

- Condução de viatura na via pública, nos circuitos definidos para recolha de resíduos urbanos;
- Paragem da viatura na via pública em local próximo, para a descarga do contentor;
- Condução de viatura na via pública, nos circuitos definidos para recolha de resíduos urbanos recicláveis;
- Paragem da viatura na via pública em local próximo, para a descarga do contentor;
- Colocação de gancho para subida de contentor e retirada do mesmo após descarga de contentor;
- Transporte de contentor até ao veículo de recolha;
- Colocação de contentor no solo após descarga do mesmo e limpeza do local do ecoponto;
- Abertura e fecho da plataforma da ilha ecológica e limpeza do local;
- Transporte de contentor até ao veículo de recolha e colocação de contentor na ilha após descarga.

Locais:

- Exterior das instalações;

- Centro de Tratamento de Resíduos de Raposa;
- Estações de Transferência de Coruche e Salvaterra de Magos;

– Ecocentro do Cartaxo.

Atividade:

- Supervisão de atividades de receção, recolha e tratamento de resíduos.

Funções:

- Condução de viatura na via pública;
- Acompanhamento e supervisão de trabalhos realizados nas atividades anteriores.

c) 3.º grau

Local:

- Ecocentro do Cartaxo.

Atividade:

- Receção de resíduos.

Funções:

- Receção de camiões na portaria (sem pesagem);
- Acompanhamento na descarga de resíduos para contentores;

– Eventualmente, verificação da admissibilidade dos resíduos, face às regras em vigor.

Local:

- Centro de Tratamento de Resíduos de Raposa.

Atividade:

- Receção de resíduos.

Funções:

- Receção de camiões na portaria e pesagem dos mesmos;
- Controlo da entrada de pessoas nas instalações;
- Eventualmente, verificação da admissibilidade dos resíduos, face às regras em vigor.

Atividade:

- Técnica e administrativa.

Funções:

- Apoio na emissão de guias de pesagem e documentos associados (guias de transporte e egars);
- Emissão de guias e documentos associados ao tratamento de resíduos;
- Deslocação na via pública;
- Recolha de dados, nas estações de transferência, para processamento de vencimentos e realização de faturação;
- Realização de ações de sensibilização em colaboração com os municípios, escolas e outras entidades.
- Acompanhamento da atividade da empresa.

Artigo 6.º

Valor do subsídio

1- O subsídio é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado nas condições referidas nos artigos anteriores, sendo calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, de acordo com o artigo anterior, tendo os seguintes valores:

- a) 1.2 grau: 4,99 €/dia;
- b) 2.2 grau: 4,09 €/dia;
- c) 3.2 grau: 3,36 €/dia.

2- O presente subsídio não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO IV

Regulamento de Avaliação de Desempenho

Artigo 1.º

Objeto

1- O presente regulamento estabelece as normas orientadoras de avaliação de desempenho na Ecolezíria - Empresa Intermunicipal para o Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM, doravante designada por Ecolezíria.

2- O Regulamento de Avaliação de Desempenho tem como objetivo promover a motivação e o desenvolvimento de competências do pessoal, reforçando também os princípios de excelência e qualidade do serviço prestado pela Ecolezíria.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego, exerçam funções na Ecolezíria.

Artigo 3.º

Atribuição

1- O prémio a atribuir será calculado, mensalmente, conforme regra estabelecido no artigo 4.º do presente regulamento.

2- No caso de o trabalhador estar ausente por motivo que não lhe é imputável devidamente justificado, por um período até 50 % do mês de trabalho terá direito à totalidade do prémio, no entanto se o período de ausência for superior a 50 % do mês não haverá atribuição de prémio.

3- O prémio será pago mensalmente e terá como referência o mês anterior (por exemplo o prémio a pagar em fevereiro terá como referência o desempenho do mês de janeiro).

Artigo 4.º

Valor do prémio

1- O prémio tem o valor mensal de 40,00 € e está sujeito às condições apresentadas no artigo seguinte.

2- O prémio será atribuído mediante a análise dos seguintes itens:

- a) Pontualidade;
- b) Uso correto de EPI;
- c) Utilização diária de fardamento;
- d) Condenação em processo disciplinar;
- e) Danos provocados a terceiros;
- f) Danos provocados em bens da empresa.

Artigo 5.º

Regras de avaliação

1- A pontualidade do trabalhador é avaliada, da seguinte forma:

a) No caso de existirem atrasos superiores a 10 minutos no registo de entrada do horário estabelecido, mais de duas vezes no mês, o prémio será 0 (zero);

b) No caso do trabalhador estar ausente por um período até 50 % do mês e, no período restante existir mais de um atraso superior a 10 minutos no registo de entrada do horário estabelecido, o prémio será 0 (zero);

c) O atraso poderá ser justificado no caso de ocorrer por fator não imputável ao trabalhador e deverá ser justificado pelo superior hierárquico.

2- O uso de EPI avalia-se de acordo com a forma como o trabalhador utiliza os equipamentos de proteção individual que lhe são distribuídos e a sua correta manutenção. Caso não o faça de acordo com as indicações de cada EPI o prémio será 0 (zero).

3- O fardamento distribuído pela empresa deverá ter uma correta utilização, ser pessoal e intransmissível e não deverá sair das instalações da empresa exceto para a prestação de serviço, caso tal não se verifique por fato imputável ao trabalhador, o prémio será 0 (zero).

4- Ao trabalhador que tenha faltas injustificadas, o prémio será 0 (zero).

5- Nas condenações em processos disciplinares o prémio será 0 (zero).

6- Os acidentes ocorridos que provoquem danos em terceiros por responsabilidade imputável a trabalhadores da Ecolezíria terão a penalização máxima, ou seja, o prémio será 0 (zero).

7- Os danos provocados em bens da Ecolezíria por mau uso, em que se apure que existiram avarias por falta de manutenção dos bens e/ou defeitos por utilização descuidada de bens, o prémio será 0 (zero).

Artigo 6.º

Reporte de avaliação

1- Os itens referentes a pontualidade, faltas injustificadas e condenações em processos disciplinares serão fornecidos pelos recursos humanos.

2- Os restantes itens serão fornecidos pelos encarregados de cada área.

3- Posteriormente as informações serão analisadas e validadas pelo administrador executivo, caso a exista gravidade em algumas situações o conselho de administração poderá deliberar sobre os procedimentos disciplinares.

Almeirim, 10 de novembro de 2022.

Pela Ecolezíria - Empresa Intermunicipal para o Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM:

Sr. *Carlos António Pinto Coutinho*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Sr. *Dionísio Simão Mendes*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Elsa Cristina Guerreiro Lopes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária.

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Depositado em 2 de dezembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 244/2022, 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 Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao texto do acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021 («AE»).

Alteração das cláusulas 1.ª e 4.ª e aditamento das cláusulas 10.ª, 11.ª e, 12.ª:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- [...]

2- [...]

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE cerca de 92 (noventa e dois) trabalhadores.

4- Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram expressamente que o presente acordo de revisão não altera o âmbito do AE que os vincula e que está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Cláusula 4.ª

Produção de efeitos

1- [...]

2- A tabela salarial anexa ao presente AE produz efeitos a 1 de janeiro de 2022 e as restantes matérias de natureza pecuniária produzem efeitos a 1 de novembro de 2022.

Cláusula 10.ª

Subsídio mensal de mobilidade sustentável

1- Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente

nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2- O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3- O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4- Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

Cláusula 11.^a

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída

a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5- Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

Cláusula 12.^a

Trabalho em regime híbrido

1- Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2- No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

ANEXO

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022

TABELA SALARIAL													
<i>(valores arredondados para a unidade de Euro imediatamente superior)</i>													
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 105,00	2 177,00	2 254,00	2 332,00	2 415,00	2 498,00	2 585,00	2 675,00	2 768,00	2 865,00	2 963,00	3 067,00	3 174,00
19	1 968,00	2 035,00	2 107,00	2 180,00	2 256,00	2 335,00	2 418,00	2 500,00	2 588,00	2 678,00	2 772,00	2 868,00	2 966,00
18	1 839,00	1 904,00	1 970,00	2 037,00	2 109,00	2 182,00	2 259,00	2 338,00	2 420,00	2 503,00	2 591,00	2 681,00	2 775,00
17	1 721,00	1 781,00	1 841,00	1 906,00	1 973,00	2 039,00	2 112,00	2 184,00	2 261,00	2 341,00	2 423,00	2 506,00	2 593,00
16	1 611,00	1 666,00	1 722,00	1 782,00	1 844,00	1 908,00	1 974,00	2 043,00	2 114,00	2 187,00	2 264,00	2 343,00	2 425,00
15	1 507,00	1 559,00	1 611,00	1 668,00	1 724,00	1 784,00	1 846,00	1 910,00	1 977,00	2 045,00	2 116,00	2 190,00	2 267,00
14	1 409,00	1 458,00	1 509,00	1 560,00	1 613,00	1 670,00	1 726,00	1 786,00	1 848,00	1 912,00	1 979,00	2 047,00	2 119,00
13	1 318,00	1 364,00	1 410,00	1 459,00	1 510,00	1 562,00	1 614,00	1 671,00	1 727,00	1 788,00	1 851,00	1 915,00	1 981,00
12	1 238,00	1 275,00	1 320,00	1 365,00	1 412,00	1 461,00	1 512,00	1 564,00	1 616,00	1 673,00	1 730,00	1 790,00	1 853,00
11	1 172,00	1 213,00	1 234,00	1 277,00	1 321,00	1 368,00	1 413,00	1 463,00	1 515,00	1 566,00	1 618,00	1 675,00	1 732,00
10	1 102,00	1 138,00	1 174,00	1 214,00	1 235,00	1 278,00	1 323,00	1 369,00	1 415,00	1 464,00	1 516,00	1 568,00	1 619,00
9	1 032,00	1 067,00	1 102,00	1 139,00	1 175,00	1 201,00	1 237,00	1 279,00	1 324,00	1 370,00	1 417,00	1 466,00	1 518,00
8	966,00	999,00	1 033,00	1 068,00	1 103,00	1 140,00	1 176,00	1 202,00	1 238,00	1 281,00	1 326,00	1 372,00	1 418,00
7	905,00	936,00	967,00	1 000,00	1 034,00	1 069,00	1 104,00	1 142,00	1 178,00	1 203,00	1 239,00	1 283,00	1 327,00
6	851,00	876,00	906,00	936,00	968,00	1 001,00	1 035,00	1 070,00	1 106,00	1 143,00	1 181,00	1 204,00	1 241,00
5	797,00	824,00	852,00	877,00	907,00	937,00	969,00	1 002,00	1 036,00	1 071,00	1 107,00	1 144,00	1 182,00
4	753,00	772,00	798,00	825,00	851,00	878,00	909,00	939,00	970,00	1 003,00	1 037,00	1 072,00	1 108,00
3	715,00	737,00	758,00	781,00	806,00	832,00	858,00	885,00	915,00	944,00	975,00	1 008,00	1 041,00
2	711,00	711,00	716,00	738,00	758,00	781,00	806,00	833,00	859,00	886,00	915,00	945,00	976,00
1	711,00	711,00	711,00	711,00	716,00	739,00	759,00	782,00	807,00	834,00	860,00	888,00	917,00

Lisboa, 15 de novembro de 2022.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Maria dos Santos Ferreira Brites Moita, vogal executiva do conselho de administração.

Alcides de Castro Oliveira Gama, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

António Marques Moura, mandatário.

Paulo Jorge Gomes Sousa, mandatário.

Depositado em 2 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 247/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da} e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros ao acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão

Entre

– AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da}, com sede em Rua das Arcas, Edifício Transdev, 4810-647 - Pinheiro, Guimarães, pessoa coletiva n.º 516270770, representada pelos administradores Sérgio Fernando Azinheiro Soares e José Luís Cunha Portelada, e

– Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, legalmente representada por Anabela Paulo da Silva Carvalheira e Sara Vanessa Carvalheira Gligó, de acordo com a credencial datada de sete de novembro de 2022, adiante designado FECTRANS;

– Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores (SNMOT), legalmente representado por Jorge Manuel Fernandes Costa e Celestino Joaquim Lopes Teixeira, de acordo com a credencial datada de sete de novembro de 2022, adiante designado SNMOT;

– Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal (STTAMP), legalmente representado por Boaventura Luís Pereira Neto e Constantino Alexandre de Sousa Rocha, de acordo com a credencial datada de sete de novembro de 2022, adiante designado STTAMP.

É nesta data, livremente e de boa fé, celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

1- A Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal subscreveram o acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022;

2- A AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da} é uma sociedade comercial, cujo capital social é detido a 95 % pela sociedade Transdev Norte, SA, a qual, por sua vez, subscreveu o acordo coletivo supra identificado;

3- A AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da} pretende, nos termos previstos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aderir àquele acordo coletivo;

4- As associações sindicais subscritoras estão de acordo com a subscrição do necessário e presente acordo de adesão;

5- O presente acordo de adesão abrange uma empregadora (AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da}) e 200 trabalhadores.

Matosinhos, aos sete dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois.

Pela AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da}:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade gerente.
José Luís da Cunha Portelada, na qualidade de gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Piloto, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transporte da Região da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Serviços da Horta;

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

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Sara Vanessa Carvalheira Gligó, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de mandatário.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal (STTAMP):

Boaventura Luís Pereira Neto, na qualidade de mandatário.

Constantino Alexandre de Sousa Rocha, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 246/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros

Acordo de adesão

Entre

Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), sociedade anónima com o capital estatutário de 10 356 100 00,00 € e sede social na Praça da Portagem, em Almada, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 503933813, a IP Património, SA, sociedade anónima com o capital estatutário de 5 500 000,00 € e sede social na Avenida de Ceuta - Estação de Alcântara-Terra, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 502613092, a IP Engenharia, SA, sociedade anónima com o capital estatutário de 1 500 000,00 € e sede social na Rua José Costa Pedreira, n.º 11, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 500440131 e a IP Telecom, SA, sociedade anónima com o capital estatutário de 10 000 000,00 € e sede social na Rua José Costa Pedreira, n.º 11, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 505065630,

E

Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR, NIPC 515399515, com sede em Av. Miguel Bombarda, n.º 61, R/C direito, em Lisboa.

É celebrado, ao abrigo do disposto nos números 1 e 2 do artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, um acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Infraestruturas de Portu-

gal, SA (IP, SA), a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2019, nos termos seguintes:

Cláusula 1.ª

O Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR declara que adere ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2019.

Cláusula 2.ª

Com a presente adesão, estima-se que o acordo coletivo de trabalho subscrito pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA passe a ser aplicado a cerca de 109 trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR.

Cláusula 3.ª

A Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR.

O presente acordo foi celebrado em 18 de abril de 2022 pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA):

José Saturnino Sul Serrano Gordo, vice-presidente do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), nomeado em assembleia geral anual de 29 de março de 2018, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa, vogal do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), nomeada em assembleia geral anual de 29 de março de 2018, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

Pela IP Património, Administração e Gestão Imobiliário SA:

Carlos Alberto João Fernandes, presidente do conselho de administração da IP Património - Administração e Gestão

Imobiliária, SA, nomeado por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património, Administração e Gestão Imobiliário SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa, vogal do conselho de administração da IP Património, Administração e Gestão Imobiliário SA, nomeada por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património, Administração e Gestão Imobiliário SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Engenharia, SA:

Carlos Alberto João Fernandes, presidente do conselho de administração da IP Engenharia, SA, cooptado em 13 de janeiro de 2022, cooptação ratificada por deliberação social unânime de 31 de março de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa, vogal do conselho de administração da IP Engenharia, SA, nomeada por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

Vanda Cristina Loureiro Soares Nogueira, presidente do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeada por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Alberto Manuel de Almeida Diogo, vogal do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeado por deliberação social unânime de 1 de março de 2019, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR:

Rodrigo Carlos Valter de Menezes Basto, na qualidade de representante do Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR.

Raquel Dias Martins, na qualidade de representante do Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR.

Depositado em 2 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 248/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

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

Alteração de estatutos aprovada em 24 de outubro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de janeiro de 1998.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR, derivado da antiga Liga dos Oficiais da Marinha Mercante Portuguesa (constituída em 19 de abril de 1909), do Sindicato Nacional dos Capitães, Oficiais Náuticos e Comissários da Marinha Mercante e do Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante, que lhe sucederam e de acordo com a lei das associações sindicais, passa a reger-se pelos presentes estatutos e abrange os trabalhadores da Marinha Mercante e outros, habilitados com curso ministrado em estabelecimento de ensino superior Náutico e ainda os que sejam detentores de habilitações legalmente equivalentes.

Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional, tem a sua sede na cidade de Lisboa e pode criar, por deliberação da assembleia geral, secções, delegações ou outras formas de representação noutras localidades.

CAPÍTULO II

Atribuições e princípios fundamentais

Artigo 3.º

São atribuições do sindicato, nomeadamente:

1- Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho e

outros instrumentos de regulamentação de trabalho;

2- Promover a solidariedade entre todos os seus associados, para mais eficaz consecução dos seus fins sindicais;

3- Estudar e procurar solução para todas as questões relativas à Marinha Mercante (comércio, pescas e recreio), bem como para todas as atividades relativas à atuação profissional dos seus associados;

4- Propor aos organismos competentes normas de observância geral sobre quaisquer assuntos de interesse para a respetiva profissão;

5- Prestar assistência sindical e jurídica aos associados, em questões emergentes de conflitos resultantes de relações de trabalho;

6- Promover, divulgar e dar pareceres sobre as normas de higiene, saúde e segurança, alimentação, trabalho e bem-estar. No que diz respeito à conveniente tripulação dos navios da Marinha Mercante, exigir perante as autoridades competentes o rigoroso cumprimento das normas vigentes;

7- Pugnar pelo rigoroso cumprimento das convenções coletivas e leis de proteção ao trabalho aplicáveis, investigar e dar seguimento a todas as queixas sobre estas matérias que cheguem ao seu conhecimento;

8- Prestar aos associados as informações de carácter sindical que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que julgar de interesse para a classe;

9- Manter um meio regular de informação destinado a servir de instrumento de formação sindical e de ligação entre o sindicato e os seus associados;

10- Promover o estudo e dar parecer sobre os problemas da Marinha Mercante e afins, quando solicitado para o efeito por outras associações ou por organismos oficiais;

11- Declarar greve;

12- Gerir e administrar, só ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social e/ou cultural;

13- Fomentar iniciativas (conferências, publicações, biblioteca, etc.) com vista à formação sindical, profissional, social e cultural dos associados, incentivando-os a uma participação ativa;

14- Assegurar a sua participação em todos os organismos sindicais em que seja filiado e pôr em prática as suas decisões;

15- Apoiar as justas lutas dos demais sectores quando integradas na luta geral dos trabalhadores.

Artigo 4.º

A organização e a ação do sindicato reger-se-ão pelos seguintes princípios fundamentais:

- a) Unidade;
- b) Democracia;
- c) Apartidarismo e arreligiosidade;
- d) Independência absoluta face ao Estado, ao patronato ou a quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 5.º

1- O sindicato orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- 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 discussão de todas as questões sindicais.

3- A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do sindicato, que possam falsear as regras da democracia, ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

4- O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores que a ele queiram aderir e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

5- O sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 6.º

O sindicato tem personalidade jurídica e judiciária.

Artigo 7.º

Por vontade expressa em assembleia geral convocada para o efeito, poderá o sindicato filiar-se ou desfiliar-se de quaisquer organizações sindicais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 8.º

Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e que comuniquem dos princípios fundamentais enunciados nos artigos 4.º e 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 9.º

A admissão dos sócios faz-se a seu pedido e é da competência da direção, que deverá decidir no prazo máximo de quinze dias após a apresentação do pedido.

1- O pedido deve ser apresentado por escrito, em impresso

próprio, acompanhado por duas fotografias, podendo ser exigidos os documentos necessários para comprovar as condições estabelecidas no artigo 1.º destes estatutos. Será aceite o envio desses elementos por via eletrónica.

2- Da decisão da direção sobre o pedido de admissão, pode o interessado recorrer para a assembleia geral.

Artigo 10.º

1- Os sócios podem ser:

- a) Efetivos;
- b) Contribuintes.

2- A categoria de sócio contribuinte só poderá ser concedida àqueles que, estando nas condições previstas no artigo 1.º, exerçam a sua atividade em sector não abrangido contratualmente pelo sindicato e a este desejem manter-se ligados.

Dos direitos

Artigo 11.º

1- São direitos dos sócios efetivos:

a) Eleger, serem eleitos e destituir os órgãos do sindicato e serem designados ou eleitos delegados sindicais, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em toda a atividade do sindicato, designadamente, nas reuniões da assembleia geral, discutindo, votando, requerendo e apresentando moções e propostas ou outros documentos que entenderem convenientes;

c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos dos presentes estatutos;

d) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes, ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;

e) Apresentar estudos, pareceres ou outros contributos, que julguem ser do interesse coletivo;

f) Serem esclarecidos pelos corpos gerentes dos motivos e fundamentos dos seus atos;

g) Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos, assim como dos atos da direção, quando os julgarem irregulares;

h) Examinar os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade, quando se levantarem quaisquer dúvidas sobre o relatório, balanço e contas, mediante pedido à direção;

i) Recorrer aos serviços do sindicato, sempre que desempregado e desejando colocação.

2- Os sócios contribuintes apenas terão direito ao estabelecido nas alíneas e), f), i) e ainda na alínea d), com exceção do serviço de assessoria jurídica que se limitará a aconselhamento. Podem participar nas assembleias gerais sem direito a voto.

Dos deveres

Artigo 12.º

Constituem deveres dos sócios:

1- Cumprir e fazer respeitar as determinações dos estatutos e demais disposições regulamentares;

2- Cumprir e fazer respeitar as resoluções das assembleias gerais e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

3- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente, participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

4- Agir solidariamente em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

5- Pagar regularmente a quotização;

6- Comunicar ao sindicato no prazo de trinta dias, as mudanças de residência, situação profissional, a reforma, a incapacidade por doença, bem como as alterações de categoria profissional;

7- Fornecer à direção as informações sindicais e técnicas que forem solicitadas para a realização de quaisquer estudos considerados necessários pelos corpos gerentes;

8- Difundir as ideias, os objetivos e publicações do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência unitária;

9- Não participar em organizações que visem a institucionalização de estruturas paralelas;

10- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e respetiva organização;

11- Desenvolver a sua educação sindical, profissional e cultural, bem como a dos demais trabalhadores.

Artigo 13.º

1- A quotização dos sócios efetivos é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais e quaisquer outras prestações pecuniárias concedidas contratualmente, não incluindo o subsídio de férias e o décimo terceiro mês.

2- A quotização mínima para os sócios contribuintes é de 1 % de duas vezes o salário mínimo nacional para a indústria.

3- Mantém a qualidade de sócios, com inerentes direitos e obrigações todos os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma, sendo, porém, o montante da quota 0,5 % da pensão de reforma.

Artigo 14.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que:

1- Por motivo de doença tenham os vencimentos suspensos;

2- Se encontrem a prestar serviço militar;

3- Se encontrem desempregados.

Artigo 15.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

1- Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

2- Deixem de pagar as suas quotas durante período superior a seis meses sem motivo justificado, e depois de avisados por escrito, não regularizem a situação no prazo de dois meses. Durante este último período, os seus direitos como associados serão suspensos;

3- Hjam sido punidos com pena de expulsão.

CAPÍTULO IV

Organização e funcionamento

Disposições gerais

Artigo 16.º

Os corpos gerentes do sindicato são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e, eventualmente, comissões provisórias.

Artigo 17.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios efetivos do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 18.º

É de quatro anos a duração do mandato dos corpos gerentes, podendo ser reeleitos um ou mais mandatos.

§ único. Os corpos gerentes mantêm-se em exercício efetivo até serem empossados os seus sucessores.

Artigo 19.º

Nenhum sócio poderá ser eleito para mais de um cargo nos corpos gerentes.

1- O exercício dos cargos diretivos é, por princípio, gratuito, mas os dirigentes que por motivo do desempenho das suas funções percam, no todo ou em parte, a remuneração do seu trabalho, terão direito a ser indemnizados das importâncias correspondentes. Igualmente serão indemnizados das despesas que, por motivo das suas funções, venham a efetuar com alojamentos, alimentação, transportes e/ou outras, desde que devidamente comprovadas por documentos. O pagamento destas indemnizações dependerá de acordo prévio da direção.

2- O(s) cargo(s) de permanente(s) num máximo de três, - membros da direção ou temporariamente nomeados por esta, - caso exista(m), será(ão) remunerado(s) de acordo com o estabelecido no ponto anterior ou por verba acordada entre as partes e ratificada pela assembleia geral.

Artigo 20.º

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos por assembleia geral que haja sido convocada expressamente para o efeito e desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de votos.

2- Os membros dos corpos gerentes perdem ainda o mandato em caso de renúncia, abandono ou impedimento.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de trinta dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

4- A assembleia geral que destituir, pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá comissões provi-

sórias em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

5- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do referido órgão.

6- Nos casos previstos no número 1 deste artigo, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos, sendo as candidaturas apresentadas no prazo de trinta a quarenta e cinco dias a contar da data da assembleia geral de destituição, e efetuando-se a assembleia geral eleitoral trinta a trinta e cinco dias após a data de encerramento da receção de candidaturas.

Da assembleia geral

Artigo 21.º

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de acordo com o estabelecido no artigo 11.º

Artigo 22.º

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

1- Eleger e destituir a mesa respetiva, os membros da direção do sindicato e o conselho fiscal e, eventualmente, comissões provisórias;

2- Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

3- Deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direção, até 31 de dezembro do ano anterior;

4- Analisar, discutir e votar o relatório de contas da direção e o parecer do conselho fiscal, até 31 de março do ano seguinte;

5- Discutir e votar propostas da direção e outras;

6- Fiscalizar os atos da direção;

7- Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;

8- Deliberar sobre a eventual dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

9- Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

10- Deliberar sobre a filiação ou desfiliação noutras organizações sindicais.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, para exercer as atribuições previstas nos números 3 e 4 do artigo 22.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas no número 1 do mesmo artigo.

Artigo 24.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção;

c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados efetivos no gozo dos seus direitos.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral extraor-

dinária deverão ser dirigidos, devidamente fundamentados e por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 1 deste artigo, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de trinta dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo será de sessenta dias.

Artigo 25.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, no seu impedimento, por um dos secretários, através de convocatória enviada aos associados por correio normal ou correio eletrónico, com a antecedência mínima de quinze dias.

2- Da convocatória deve constar o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- A direção ou qualquer dos órgãos do sindicato, poderá alargar a publicidade da reunião, sem obediência a quaisquer requisitos legais.

Artigo 26.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo nos casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2- Quando convocadas nos termos da alínea c) do artigo 24.º, as assembleias gerais não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 27.º

1- Salvo disposição expressa em contrário pelos presentes estatutos, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso este se mantenha, caberá à direção tomar a decisão de convocar nova assembleia para o efeito ou, após consulta aos associados, através de referendo, fazer aplicar a decisão da maioria.

Artigo 28.º

As votações da assembleia geral podem ser feitas mediante votação pessoal presencial, através dos meios digitais - voto eletrónico ou por carta enviada ao presidente da mesa da assembleia geral, com assinatura, nome e número de sócio do votante no envelope que contém a votação, com o voto dobrado em quatro, sendo, no caso de eleições, cada envelope com o voto para o respetivo órgão.

1- Em caso algum poderá haver eleições indiretas ou por procuração.

2- Compete à mesa da assembleia geral, após consulta à direção, deliberar sobre a possibilidade do voto ser feito através de meios digitais. Se for o caso, a votação é permitida nos seguintes termos:

a) A votação decorrerá no dia e horário fixados para a votação presencial;

b) Poderão votar todos os sócios inscritos no caderno eleitoral, independentemente do local onde se encontrarem no momento;

c) A empresa que certificará o processo de votação pela internet fornecerá à mesa da assembleia geral, após o encerramento da votação, o apuramento dos resultados, bem como uma listagem e suporte informático com a relação dos sócios que votaram pela internet.

Artigo 29.º

O regulamento eleitoral anexo faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 30.º

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e três secretários.

2- Nas suas faltas e impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar entre si.

3- Nas assembleias gerais para eleger os órgãos referidos no número 1 do artigo 22.º, os membros da mesa eleita para o novo mandato, assumem imediatamente as suas funções após o apuramento dos resultados eleitorais, cessando aí o mandato dos membros da mesa anterior.

Artigo 31.º

1- A assembleia geral só pode deliberar sobre os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- São nulas quaisquer deliberações contrárias aos estatutos.

Artigo 32.º

Compete, em especial, ao presidente da mesa:

1- Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;

2- Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas;

3- Dar posse aos corpos gerentes eleitos para os cargos do sindicato;

4- Aceitar, no prazo legal, os recursos interpostos com fundamento em irregularidades e dar-lhes seguimento;

5- Redigir as convocatórias;

6- Assinar e despachar o expediente respeitante à mesa;

7- Representar o sindicato em juízo por ações interpostas por decisões da assembleia geral;

8- Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates e resolvendo dúvidas;

9- Advertir os sócios quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos e retirar-lhes a palavra se as suas advertências não forem acatadas;

10- Manter a disciplina e obediência dos estatutos;

11- Propor à assembleia a forma de votação;

12- Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto deliberativo.

Da direção

Artigo 33.º

O sindicato será dirigido por uma direção composta por nove a quinze elementos, devendo mais de metade dos seus membros pertencer a quadros de mar. Na sua primeira reunião elegerá entre si o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro e os vogais, ou decidirá trabalhar colegialmente, caso em que, de qualquer modo, será designado um tesoureiro. Definirá ainda o número de assinaturas que obriguem o sindicato.

Artigo 34.º

A direção considera-se em exercício a partir da posse, a qual terá de efetuar-se até oito dias após a eleição.

Artigo 35.º

Compete à direção, nomeadamente:

1- Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias, e bem assim, as deliberações da assembleia geral;

2- Administrar os bens do sindicato e transmiti-los, por inventário, à direção que lhe suceder no prazo de quinze dias a contar da tomada de posse desta;

3- Discutir e assinar as convenções coletivas e outros instrumentos reguladores de trabalho de acordo com a vontade expressa pelos trabalhadores que por elas vão ser abrangidos, através dos competentes órgãos previstos nestes estatutos;

4- Dirigir e coordenar a atividade do sindicato de acordo com as decisões dos órgãos superiores e com as normas contidas nestes estatutos;

5- Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de sócios nos termos dos estatutos;

6- Organizar e dirigir os serviços do sindicato, bem como o respetivo pessoal;

7- Elaborar os regulamentos internos necessários à eficiência dos serviços;

8- Promover a constituição e o funcionamento de grupos de trabalho ou outros órgãos coadjuvantes da sua função executiva;

9- Acompanhar os processos de eleição e dar posse aos delegados sindicais, bem como suspendê-los ou destituí-los de acordo com os interesses dos trabalhadores;

10- Propor à assembleia geral as alterações aos estatutos;

11- Elaborar e apresentar anualmente, à assembleia geral, o relatório e contas do exercício e o orçamento nos prazos estabelecidos;

12- Elaborar e apresentar mensalmente resumo de contas;

13- Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões em sessões extraordinárias deste órgão, sempre que julgue necessário;

14- Organizar e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

15- Representar o sindicato em juízo e fora dele.

Artigo 36.º

A direção reunirá no mínimo uma vez por mês e sempre que seja necessário, exarando-se em atas a ordem de trabalhos, as resoluções tomadas e, quando solicitado, as declarações de voto dos intervenientes.

Artigo 37.º

A contabilidade do sindicato deverá ser elaborada em conformidade com as normas estabelecidas e estar permanentemente atualizada, sendo o tesoureiro o responsável perante a direção.

§ único. As contas anuais do sindicato encerradas a 31 de dezembro de cada ano, serão patentes no sindicato quinze dias antes da assembleia geral que votará as contas, a qual, após apreciação, poderá mandar proceder ao exame e correções indispensáveis para assegurar o funcionamento normal do sindicato.

Artigo 38.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2- Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros da direção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após a leitura da ata da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 39.º

Compete em especial ao presidente ou ao colégio da direção:

- 1- Convocar as reuniões da direção;
- 2- Presidir a todas as reuniões e dirigir os trabalhos;
- 3- Assegurar-se das deliberações tomadas;
- 4- Visar o balancete mensal da caixa;
- 5- Assinar toda a correspondência oficial, exceto a que diga respeito, especialmente, a outro pelouro;
- 6- Validar ordens de pagamento, conjuntamente, com o tesoureiro;
- 7- Representar a direção se a maioria desta assim o entender.

Artigo 40.º

Compete, especialmente, ao vice-presidente substituir, no seu impedimento ou ausência, o presidente.

Artigo 41.º

Compete especialmente ao tesoureiro:

- 1- Zelar pelo património do sindicato;
- 2- Receber, guardar e depositar receitas;
- 3- Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direção;
- 4- Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria no sindicato;
- 5- Validar ordens de pagamento em conjunto com outro membro da direção;

- 6- Visar todos os documentos de receitas e despesas;
- 7- Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas;
- 8- Elaborar mensalmente, resumo de contas.

Artigo 42.º

Compete especialmente aos secretários:

1- Lavrar as atas das reuniões da direção, sendo para este efeito no início de cada reunião designado um dos secretários;

2- Elaborar os relatórios anuais das atividades, em conjunto com os outros diretores responsáveis pelos diversos setores de atividade;

3- Coordenar os serviços administrativos do sindicato.

Artigo 43.º

Compete, especialmente, a cada vogal coordenar a atividade do pelouro de que foi incumbido e dar contas da sua atividade a toda a direção.

CAPÍTULO V

Conselho fiscal

Artigo 44.º

1- O conselho fiscal é composto por três elementos e funcionará colegialmente.

2- O conselho fiscal é eleito aquando das eleições para a direção e a mesa da assembleia geral.

3- O conselho fiscal reunirá para a elaboração dos pareceres referidos no artigo seguinte e trimestralmente, se os seus membros o entenderem necessário.

Artigo 45.º

Ao conselho fiscal compete:

- 1- Fiscalizar as contas do sindicato;
- 2- Dar parecer sobre as propostas de orçamento e de relatório e contas do exercício apresentados pela direção, sendo estes pareceres divulgados juntamente com aquelas propostas;
- 3- Participar nas reuniões da direção sempre que tal seja considerado necessário à prossecução dos seus fins, embora sem direito a voto e podendo representar-se no todo ou em parte dos seus elementos.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Artigo 46.º

Podem ser aplicadas aos sócios as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

Artigo 47.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

- 1- Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 12.º;

2- Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

3- Pratique atos lesivos dos interesses e direitos dos demais trabalhadores ou do sindicato.

Artigo 48.º

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

2- O associado visado por processo disciplinar tem o prazo de vinte dias, a contar da notificação feita por carta registada com aviso de receção, para apresentar a sua defesa.

Artigo 49.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o sócio a quem foi instaurado processo disciplinar.

Artigo 50.º

1- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 51.º

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de ligação entre a direção do sindicato e os trabalhadores seus representados.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade nos navios ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas quando a disposição de profissionais por locais de trabalho o justificar.

3- Os delegados sindicais serão eleitos pelos sócios do sindicato, no local de trabalho, por votação secreta e direta e confirmados pela direção, ou nomeados por esta.

4- Os delegados sindicais são eleitos ou nomeados pelo período máximo de um ano, findo o qual se procederá a novas eleições ou nomeações, sendo, no entanto, permitida a recondução.

5- O mandato dos delegados, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção através de ata, que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7- Prescinde-se das assinaturas no caso de a direção enviar um seu representante para assistir ao ato eleitoral.

8- O número de delegados sindicais é determinado de acordo com a convenção coletiva existente ou, na sua falta,

segundo a lei das associações sindicais.

9- A direção do sindicato deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que forem eleitos ou nomeados delegados sindicais, bem como a sua exoneração.

Artigo 52.º

São atribuições dos delegados sindicais:

1- Representar o sindicato dentro dos limites que lhes são conferidos;

2- Dar execução às decisões da assembleia sindical da empresa, desempenhando todas as funções que lhes sejam atribuídas pelos trabalhadores com a observância dos preceitos por eles estabelecidos;

3- Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

4- Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector;

5- Comunicar ao sindicato ou às entidades competentes todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, vigiando pelo cumprimento rigoroso das disposições legais contratuais e regulamentares;

6- Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

7- Obter esclarecimentos ou investigar diretamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob as suas condições de trabalho ou quaisquer outras que os afetem;

8- Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas ou outros instrumentos regulamentadores de trabalho;

9- Assistir às reuniões da direção, com voto consultivo quando para tal convocados;

10- Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

11- Comunicar imediatamente à direção do sindicato eventuais mudanças de sector;

12- Fazer parte de comissões sindicais ou intersindicais de delegados;

13- Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na empresa;

14- Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

15- Promover eleições de novos delegados no caso da sua transferência ou demissão;

16- Assegurar a sua substituição, nos períodos de ausência;

17- Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

Artigo 53.º

O plenário de delegados reunirá por convocação da direção ou a solicitação de 10 % do conjunto de delegados.

Artigo 54.º

1- A exoneração dos delegados é da competência da direção do sindicato e dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação àquela.

2- O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direção que os nomeou ou lhes deu posse.

3- A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos trabalhadores que os elegeram, ou da direção que os nomeou, ou a seu pedido, ou, ainda pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 55.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidas na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 56.º

Constituem fundos do sindicato:

- 1- As quotas dos sócios;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias.

Artigo 57.º

As receitas terão, obrigatoriamente, as seguintes aplicações:

- 1- Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- 2- Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo de conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 58.º

A fusão ou dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria de, pelo menos, dois terços do número total de sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais de acordo com o artigo 11.º

Artigo 59.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que estas se processarão, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

Casos omissos

Artigo 60.º

- 1- Os casos não previstos nos presentes estatutos, serão

regulamentados pelas regras que se aplicam em casos análogos.

2- Todos os casos serão resolvidos de acordo com a lei das associações sindicais e o espírito que melhor defender os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 61.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de trinta dias.

Entrada em vigor

Artigo 62.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Lisboa, 24 de outubro de 2022.

ANEXO

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1- Nos termos dos artigos 16.º a 19.º dos estatutos do sindicato, os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos seis meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 3.º

1- As eleições devem ter lugar nos trinta dias anteriores ao termo do mandato dos corpos gerentes.

2- As eleições para os referidos órgãos deverão ser simultâneas, sendo os mandatos de igual duração.

Artigo 4.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e

nas delegações, e de circulares enviadas pelo correio ou por correio eletrónico, com a antecedência mínima de sessenta dias.

Artigo 5.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e nas delegações sindicais no prazo máximo de trinta dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a receção da reclamação.

Artigo 6.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão eleitoral.

2- As candidaturas poderão ser apresentadas pela direção cessante ou por quaisquer grupos de sócios acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura.

3- As candidaturas terão de ser subscritas por um mínimo de 10 % de associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos, não sendo, em caso algum, exigidas mais de cem assinaturas.

4- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, entidade patronal e categoria profissional.

5- As listas de candidaturas poderão concorrer a todos ou alguns ou algum dos órgãos a eleger.

6- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo máximo de trinta dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 7.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscu-

la pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 8.º

1- Será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão eleitoral:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato, dentro das possibilidades deste.

3- A comissão eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 7.º do presente regulamento.

Artigo 9.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 7.º e termina quarenta e oito horas antes do ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, devendo a direção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas nas instalações do sindicato.

3- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

Artigo 10.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretários.

4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 11.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência e eletrónico nos termos do artigo 28.º dos estatutos.

4- Só serão considerados os votos por correspondência e

os votos eletrónicos recebidos até à hora de encerramento da votação.

5- Os votos por correspondência e os votos eletrónicos só serão validados depois de recebidas todas as cartas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 12.º

1- Os boletins de voto para cada um dos órgãos a eleger serão editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio ato eleitoral.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 13.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cargo de associado do sindicato ou, na sua falta, por meio de bilhete de identificação ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3- Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4- A entrega do boletim de voto preenchido de modo diverso do disposto no número 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 14.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 15.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 16.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de oito dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 17.º

1- A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

2- O presente regulamento prevalece sobre todas as disposições estatutárias que com ele colidam.

Lisboa, 24 de outubro de 2022.

Registado em 29 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 2 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2, 3, 4 e 5 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Direção central:

Abílio Ferreira Silva.
António Ferreira Aires Grilo.
Arménio Rei Filipe.
Avelino Sousa Abreu.
Carlos Castanheira Costa.
Carlos Jorge Lima.
Cidália Costa Pereira.
Claudia Sofia Simões Santos.
Emília Paula Silva Rodrigues Barbosa.
Fernando Oliveira Noro.
Helder Manuel Cruz Gabriel.
João Carlos Ferreira Alves.
João Pedro Santos Neves.
Luis Martins Almeida.
Lurdes Domingues Corgas.
Maria Emília Reis Simões.
Maria José Silva Santos.
Nascimento Cassiano Pereira Ferreira.
Nuno Filipe Mendes Guerreiro.
Pedro Alexandre Lopes Mendes.
Pedro Manuel Monteiro.
Pedro Miguel Guedes Santos.
Rogério António Carvalho Alves Gomes.
Sandra Teresa Martins Castro.
Susete Conceição Ruivo Gomes.

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil da Região Norte - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 e 29 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Elisabete Sousa Gonçalves.
Luísa Catarina Aldeia.
Maria Josefa Freitas da Silva.
Maria da Glória da Silva Barbosa.
Ivone Maria de Araújo Ramalho.
Luís Ricardo da Silva Marques.
Maria dos Anjos Pereira Antunes.
Maria de Lurdes Machado da Silva (suplente).

União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, foi publicada a identidade dos membros da direção da União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN, eleitos em 27 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos, com inexactidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 4490 onde se lê:

«... Luís Manuel dos Santos Aguilera ...»

Deve ler-se:

«... Luís Jacob Gomes Piloto Aguilera ...»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de outubro de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Farilu Joalharias, L.^{da}, representada por João Faria.

Vice-presidente - Furtado & Pereira, L.^{da}, representada por Cátia Liliana Furtado.

Secretário - J. Soares Joalheiro, L.^{da}, representada por José Adelino Soares.

Tesoureiro - Mesh Jewellery, L.^{da}, representada por João Barbosa.

Vogal - Bluebird, SA, representada por António Rocha Duarte.

Suplentes:

Filgold - Comércio de Ourivesaria, L.^{da} - Representada por Isabel Fenandes Martins.

Ilídio dos Santos Galeiras & C.^a, L.^{da} - Representada por Miguel Galeiras.

Rosa Amélia M. M. Barbosa, representada por Alexandre Gomes.

Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Membros da direção:

Presidente - Inácio Luís Oliveira da Silva.

Secretário - Diane Michelle Gonçalves.

Tesoureiro - Orlanda Manuela Barros Rodrigues - Orlanda Rodrigues Cabeleireiros Unipessoal.

1.º vogal - Jorge Henrique Gomes de Sousa.

2.º vogal - Justina da Silva Barros - Centro de Estética Mimos SPA.

Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleitos em 30 de setembro de 2021 para o mandato de três anos, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 43, de 22 de novembro de 2021, foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente - ITAU - Instituto Técnico de Alimentação Humana, SA.

Representantes:

Efetivo - Carlos Alberto Moura.

Suplente - Rodolfo Ferreira.

Vice-presidente - Abrantes da Mota Veiga, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Jorge Manuel da Silva Almeida Loureiro.

Suplente - Carlos Manuel Almeida Ferreira.

Vice-presidente - Ingrediente Magnético, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes.

Suplente - Henrique Fernandes.

Vice-presidente - J.A.S.E. - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Joaquim Ribeiro.

Suplente - Salvador Oliveira.

Vice-presidente - CASTELPOR - Actividades Hoteleiras, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Tiago António Costa Quaresma.

Suplente - António Manuel Abreu Quaresma.

Vice-presidente - Sistemas Mc Donald's Portugal, SA.

Representantes:

Efetivo - Sofia Teixeira de Abreu Belmar da Costa de Mendonça.

Suplente - Ana Rita Mendes de Oliveira Nesme.

Vice-presidente - MULTIFOOD - Representação de Marcas de Restaurantes, SA.

Representantes:

Efetivo - Rui Castro Sanches.

Suplente - Renato Soares de Carvalho.

Vice-presidente - AROMATECA - Consultoria e Formação da Restauração, SA.

Representantes:

Efetivo - Vitor Sobral.

Suplente - Paula Pereira.

Vice-presidente - Falésia Hotel, SA.

Representantes:

Efetivo - Cristóvão Lopes.

Suplente - Carlos Franco.

Vice-presidente - Risdouro, Gestão Hoteleira, L.^{da}

Representantes:

Efetivo - Rui Paula.

Suplente - Pedro Miguel Paredes.

Vice-presidente - Santos e Marçal, SA.
Representantes:
Efetivo - Elsa Marçal.
Suplente - Carlos Alberto Pedro Marçal.
Vice-presidente - AJEM Pastelarias, L.^{da}
Representantes:
Efetivo - António Melgão.
Suplente - Serafim António Melgão.

Vice-presidente - Atalhos de Lava Produções Unipessoal,
L.^{da}
Representantes:
Efetivo - Cláudia Chaves.
Suplente - Sílvia Torres.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da} - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 24, 25 e 26 de outubro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 28 de março de 1981.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 2.º ao artigo 51.º

SECÇÃO I

Plenário de trabalhadores

Artigo 3.º ao artigo 12.º

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 13.º ao artigo 18.º

SUBSECÇÃO I

Direitos instrumentais

Artigo 19.º ao artigo 27.º

SUBSECÇÃO II

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 28.º ao artigo 39.º

SUBSECÇÃO III

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 40.º ao artigo 48.º

SUBSECÇÃO IV

Subcomissões

Artigo 49.º e artigo 50.º

SUBSECÇÃO V

Comissões coordenadoras

Artigo 51.º

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 52.º ao artigo 74.º

CAPÍTULO IV

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 75.º e artigo 76.º

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 77.º ao artigo 79.º

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 54.º/1 «O direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da} com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges n.º 4 - 2.º Arquiparque, Miraflores, 1495-131 Algés, no exercício dos seus direitos constitucionalmente consagrados e com base nas disposições previstas no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de fevereiro, na redação da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos aprovam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Definição e âmbito

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da} doravante designada por SPAL.

2- São trabalhadores permanentes os que prestam a sua atividade por força de um contrato de trabalho com celebrado com a empresa.

3- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos seus poderes e direitos respeitante à intervenção democrática dos trabalhadores da SPAL, a todos os níveis.

4- Nenhum trabalhador da SPAL pode ser prejudicado nos seus direitos, designadamente, de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos seus estatutos ou de eleger ou ser eleito, especificamente, em razão da sua idade ou função.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivos dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário de trabalhadores

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo de trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores, conforme estatuído pelo artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pela forma e pelos modos previstos nestes estatutos;
- d) Participar em processo de reestruturação da empresa;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

1- O plenário pode ser convocado;

- a) Pela CT, por sua iniciativa;
 - b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa conforme se encontram estatuídos no artigo 1.º
- 2- O requerimento de convocação do plenário deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos a realizar.

Artigo 6.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data da sua realização, mediante anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda das organizações dos trabalhadores existentes no interior da SPAL ou, no caso de estes não existirem em dois locais

mais frequentados pelos trabalhadores, ou ainda, através de outros meios informáticos disponíveis.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista no artigo 5.º, alínea *b*), a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário no prazo de 20 (vinte) dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos a que alude o artigo 5.º a artigo 8.º

Artigo 8.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória são da competência é exclusiva da CT, ou nos termos do artigo 5.º, alínea *b*), quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da SPAL.

2- As deliberações são válidas desde que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida a maioria qualificada de dois terços dos votantes.

4- O plenário é presidido pela CT.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e abstenções.

3- O voto é secreto nas votações referentes a:

a) Eleições e destituições de CT;

b) Aprovação e alteração dos estatutos;

c) Adesão a comissões coordenadoras.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias;

a) Eleição e destituição da CT ou algum dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Plenário descentralizado

1- Os plenários poderão ser descentralizados em plenários locais, na proporção de uma unidade orgânica, devendo ser observados os seguintes requisitos:

a) Sempre que possível as reuniões devem ser realizadas com recurso a videoconferências;

b) As reuniões são realizadas de modo simultâneo, com agendamento para o mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos;

c) O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função de todos os plenários locais.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é um órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício de atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores da SPAL.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 15.º

Competência da comissão de trabalhadores

1- Compete à CT, designadamente:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na SPAL;

c) Participar nos processos de reestruturação da SPAL, designadamente, no que respeita a ações de formação ou quando ocorra alterações das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

e) Gerir ou participar na gestão de obras sociais SPAL;

f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos sejam reconhecidas;

g) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de actividade económica;

h) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

2- A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 16.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da SPAL e respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da SPAL e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabili-

dades que, para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da SPAL.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República Portuguesa, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- A entidade patronal e os órgãos de gestão da SPAL encontram-se legalmente impedidos de dificultar o exercício do controlo de gestão nos legais aplicáveis.

4- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da SPAL, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

SUBSECÇÃO I

Direitos instrumentais

Artigo 19.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 20.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada dois meses, mas deverá ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no presente número.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem

legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividades e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a partir dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

j) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento coletivo;

m) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere o número 1, alínea a), o prazo de emissão de parecer é de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 20.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos em 1.º, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a comunicação às entidades fiscalizadoras para efeitos contra ordenacionais e podem determinar a respetiva nulidade os termos gerais de direito.

Artigo 23.º

Controlo do exercício de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na SPAL.

a) O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas prevista na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.

2- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 25.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 26.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores pode a seu cargo ou colaborar na gestão de serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa/grupo.

Artigo 27.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SUBSECÇÃO II

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 28.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 29.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 30.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 31.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 32.º

Direito a instalações adequadas

A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções, as quais devem ser disponibilizadas pela empresa.

Artigo 33.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores têm direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 34.º

Crédito horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

Artigo 35.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação laboral.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 36.º

Solidariedade da classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores têm direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 37.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 38.º

Proteção legal

Os membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República Portuguesa e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 39.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

SUBSECÇÃO III

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 40.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da} sita na Rua Dr. António Loureiro Borges 4, 1.º piso, 1495-131 Algés.

Artigo 41.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por seis elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 42.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato é de três anos.

2- A comissão de trabalhadores entra em exercício no primeiro dia útil posterior à afixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 43.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente, a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do artigo 40.º

Artigo 44.º

Delegação de poderes entre os membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 45.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 46.º

Coordenação da comissão de trabalhadores e deliberações

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria absoluta dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 47.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne, ordinariamente, uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos;

c) A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contato entre os seus membros, sempre que ocorram fatos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 48.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
 - a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

SUBSECÇÃO IV

Subcomissões

Artigo 49.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3- A CT, articulará a sua ação e atividade, com a atividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 50.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

- 1- Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - a) Exercer o controlo de gestão nos respectivos órgãos ou serviços;
 - b) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
 - c) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;
 - d) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

SUBSECÇÃO V

Comissões coordenadoras

Artigo 51.º

Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou setor de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do seu fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do setor e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Disposições gerais e transitórias

Artigo 52.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 53.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na SPAL, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 54.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia de votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de doença.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 55.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes

nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da comissão eleitoral:

a) A comissão elege o respetivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicado o respetivo regulamento.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o ato eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data prevista para a realização do ato eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

7- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais do que uma lista

8- As listas são compostas por 3 elementos efetivos e 3 suplentes.

Artigo 60.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 61.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 62.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante má-

ximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 63.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 64.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 65.º

Mesas de voto

1- Haverá mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não pode corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação

do trabalho.

3- Não havendo mesas de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de são designados pela CE de entre;

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 67.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 68.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 69.º

Votos por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até

vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fecha, assinalando-o com dizeres «votos por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzido noutra envelope que enviará pelo correio, juntamente com um documento de identificação.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista de seguida no registo de presenças e nome do trabalhador com menção «voto por correspondência» e, finalmente entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução no boletim na urna.

Artigo 70.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 69.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 71.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 72.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das sub-comissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 73.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição no termos do Código do Processo de Trabalho, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 74.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO IV

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 75.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 76.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 77.º

Património

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício ou em plenário geral de trabalhadores.

Artigo 78.º

Participação onternacional

Considerando o âmbito fixado pela Directiva Europeia 94/45/CE de 22 de setembro de 1994 e pela Lei Francesa de Transposição n.º 96-985 de 12 de novembro de 1996, tendo como base os trabalhos do grupo especial de negociação nas suas sessões de 22 de dezembro 1999 e 22 de fevereiro de 2000 foi criado o CEE - Comité Europeu de Empresas.

A CT da SPAL é membro fundador do CEE e representante das empresas do Grupo Air Liquide sediadas em Portugal (SPAL, ALM VITAIRE, ALEBS GASMEDICRYOPDP,....

A representação portuguesa é composta por 2 elementos, um efectivo e outro suplente. São eleitos ou nomeados mediante as regras ou usos em vigor no Estado da sua sociedade

de ligação.

A duração do mandato é de 4 anos e é efetivada a partir da primeira reunião plenária da comissão de empresas europeia.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 28 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 104, a fl. 56 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista de Mergulho Profissional**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão de Informação e Ciência dos Dados**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Anexo 1:

TÉCNICO ESPECIALISTA DE MERGULHO PROFISSIONAL
--

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico Especialista de Mergulho Profissional
DESCRIÇÃO GERAL	Mergulhar até 50 metros de profundidade, utilizando as misturas respiratórias adequadas, com vista a executar, em meio subaquático, vistorias, trabalhos de conservação de estruturas, deteção e recuperação de objetos, fotografia, filmagens, operar camaras hiperbáricas e supervisionar operações de mergulho até 40 metros, de acordo com as regras de segurança e saúde no trabalho.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**Componente de Formação Geral e Científica**

Código²	UFCD	Horas
5256	Sociologia das organizações	50
5258	Ecologia e ambiente	25
5745	Inglês técnico	50
8886	Física e química	25

Total de Pontos de Crédito da Formação Geral e Científica: 15**Componente de Formação Tecnológica**

Código²	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
10987	1	Teoria do mergulho - Iniciação	50	4,50
0349	2	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - Conceitos básicos	25	2,25
6570	3	Abordagem geral de noções básicas de primeiros socorros	25	2,25
10988	4	Mergulho com ar - Iniciação	25	2,25
10989	5	Mergulho com ar - Desenvolvimento	50	4,50
10990	6	Trabalhos subaquáticos - Princípios básicos	25	2,25
10991	7	Trabalhos subaquáticos - Iniciação	50	4,50
10992	8	Gestão de equipas de mergulho - Iniciação	25	2,25
10993	9	Mergulho com ar - Aprofundamento	50	4,50
10994	10	Trabalhos subaquáticos - Desenvolvimento	50	4,50
10995	11	Trabalhos subaquáticos - Aprofundamento	25	2,25
10996	12	Gestão de equipas de mergulho - Desenvolvimento	25	2,25

Componente de Formação Tecnológica

Código ²	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
10997	13	Princípios básicos de câmaras hiperbáricas	25	2,25
10998	14	Teoria do mergulho - Aprofundamento	25	2,25
10999	15	Mergulho com misturas - Iniciação	25	2,25
11000	16	Mergulho com misturas - Desenvolvimento	50	4,50
11001	17	Gestão de equipas de mergulho - Aprofundamento	50	4,50
11002	18	Trabalhos subaquáticos - Especialização	50	4,50
Total da carga horária e de pontos de crédito:			650	58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista de Mergulho Profissional, para além das UFCD Obrigatórias, terão também de ser realizadas 200 horas das UFCD Opcionais.

UFCD opcionais

Bolsa

Código ²	N.º	UFCD	Horas	Pontos de crédito
0520	1	Elaboração de planos para lidar com situações de emergência	25	2,25
3564	2	Primeiros socorros	25	2,25
4651	3	Gestão de stress e gestão de conflitos	25	2,25
5432	4	Segurança e saúde no trabalho - Identificação, avaliação e prevenção dos riscos de trabalho	25	2,25
5436	5	Liderança e motivação de equipas	50	4,50
6458	6	Segurança marítima - Técnicas pessoais de sobrevivência	25	2,25
6467	7	Saúde, higiene e segurança no trabalho a bordo das embarcações	25	2,25
7844	8	Gestão de equipas	25	2,25

UFCD opcionais

Bolsa

Código ²	N.º	UFCD	Horas	Pontos de crédito
9472	9	Natação - Salvamento aquático	25	2,25
9761	10	Liderança, gestão e motivação de equipas	25	2,25
10005	11	Gestão de equipas e de conflitos	25	2,25
10336	12	Gestão da emergência no local de trabalho	25	2,25
0720	13	Gestão de segurança	25	2,25
0901	14	Serralharia geral - Soldadura e oxi-corte	25	2,25
0935	15	Tecnologia da soldadura oxi-acetilénica, arco elétrico e oxi-corte	50	4,50
10330	16	Ergonomia e condições de segurança e saúde no posto de trabalho	50	4,50
1554	17	Introdução à soldadura	25	2,25
4615	18	Marinharia, embarcações e arte de marinheiro	50	4,50
Total da carga horária e de pontos de crédito da Formação Tecnológica:			850	76,50
Componente de Formação em Contexto de Trabalho			Carga horária (mínima)	Pontos de crédito
			400 h	15

Anexo 2:

TÉCNICO ESPECIALISTA EM GESTÃO DE INFORMAÇÃO E CIÊNCIA DOS DADOS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico Especialista em Gestão de Informação e Ciência dos Dados
DESCRIÇÃO GERAL	Concebe, planeia e desenvolve soluções de análise de dados, recorrendo aos princípios e práticas da gestão de informação e ciência de dados para fornecer, aos decisores, informação de suporte à tomada de decisão.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Formação Geral e Científica

Código ¹	UFCD	Horas
0683	Ética e deontologia profissionais	25
5064	Matemática	50
5143	Língua portuguesa - Escrita de textos	25
5144	Língua inglesa no quotidiano	25
7825	Empresa - Estrutura e Funções	25

Total de Pontos de Crédito da Formação Geral e Científica: 15

Formação Tecnológica

Código ¹	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
5745	1	Inglês técnico	50	4,50
10788	2	Fundamentos da linguagem SQL	25	2,25
9950	3	Conceitos fundamentais de programação	50	4,50
2166	4	Estatística aplicada à gestão	50	4,50
10796	5	Gestão de informação	25	2,25
10797	6	Gestão e armazenamento de dados	50	4,50
10672	5	Introdução à utilização e proteção dos dados pessoais	25	2,25
10805	8	Programação em Python	50	4,50
10806	9	Linguagens de <i>scripting</i> e linha de comandos	25	2,25
10807	10	Princípios básicos da análise exploratória de dados	25	2,25
10808	11	Limpeza e transformação de dados em Python	25	2,25

Formação Tecnológica

Código ¹	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
10809	12	Visualização de dados em Python	25	2,25
10810	13	Fundamentos do desenvolvimento de modelos analíticos em Python	25	2,25
10811	14	Projeto de análise de dados	50	4,50
10798	15	Ingestão de dados	25	2,25
10799	16	Modelação de dados	25	2,25
10800	17	Transformação de dados	25	2,25
10801	18	Visualização de dados	25	2,25
10802	19	<i>Storytelling</i> com dados	50	4,50
10803	20	Análise avançada de dados	25	2,25
10804	21	Projeto de <i>business intelligence</i>	50	4,50
Total da carga horária e de pontos de crédito:			725	65,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Análise de Dados e Gestão de Informação, para além das UFCD obrigatórias, terão também de ser realizadas 125 horas das UFCD Opcionais.

UFCD opcionais

Bolsa

Código ²	N.º	UFCD	Horas	Pontos de crédito
10794	1	Programação avançada com Python	50	4,50
10795	2	Segurança no desenvolvimento de <i>software</i>	25	2,25
5080	3	Gestão e manipulação avançada de aplicações informáticas de processamento de texto	25	2,25
9187	4	Legislação, segurança e privacidade	25	2,25

UFCD opcionais

Bolsa

Código ²	N.º	UFCD	Horas	Pontos de crédito
9188	5	Fundamentos de cibersegurança	25	2,25
0812	6	Programação em linguagem SQL	50	4,50
5409	7	Engenharia de software	25	2,25
0757	8	Folha de cálculo - Funcionalidades avançadas	25	2,25
11003	9	Governança de dados	25	2,25
Total da carga horária e de pontos de crédito da Formação Tecnológica:			850	76,50

Formação em Contexto de Trabalho	Carga horária (mínima)	Pontos de crédito
	400 h	15

2. INTEGRAÇÃO DE UC

...

3. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

No âmbito do Programa «Qualificação para a Internacionalização», integração no Catálogo Nacional de Qualificações dos seguintes percursos de curta e média duração, **(anexo 3)**:

- Prospeção, captação e fidelização de clientes (175 h)
- Mercado internacional e os meios digitais (200 h)
- Logística internacional (150 h)
- Tendências e análises de mercado (200 h)
- Monitorização e controlo de negócio internacional (125 h)

Anexo 3:**ORGANIZAÇÃO DOS PERCURSOS DE FORMAÇÃO****Prospecção, captação e fidelização de clientes (175 h)**

Código²	Designação da UFCD	Horas
11004	Avaliação, seleção de mercados e clientes internacionais	50
7494	Políticas de comércio internacional	25
11005	Negociação e gestão de vendas em contexto internacional	50
8018	Gestão e comunicação intercultural	50

Mercado internacional e os meios digitais (200 h)

Código²	Designação da UFCD	Horas
11006	Ciência de dados no comércio internacional	25
10868	CRM analytics	25
10784	Gestão da presença digital empresarial nas redes sociais	50
9214	Marketing digital	25
11007	Desenvolvimento de planos de marketing digital	25
11008	Monitorização e avaliação de planos de marketing	25
11009	E-commerce internacional	25

Logística internacional (150 h)

Código²	Designação da UFCD	Horas
11010	Comércio internacional - Políticas aduaneiras e fisco	25
11011	Incoterms e gestão documental	25
11012	Aprovisionamentos - Novas tecnologias e instrumentos de gestão de compras	25
8510	Logística internacional	25
8526	Transportes na otimização da cadeia logística	50

Tendências e análises de mercado (200 h)

Código²	Designação da UFCD	Horas
0376	Marketing - Mercado e posicionamento	50
11013	Estudo e análise de mercado	50
7905	Tendências e comportamentos de consumo	25
11014	Análise de risco, seleção de mercados e modos de presença	50
11015	Economia circular e sustentabilidade para a internacionalização	25

Monitorização e controlo de negócio internacional (125 h)

Código²	Designação da UFCD	Horas
8006	Relações comerciais - Propostas e instrumentos de gestão e monitorização da atividade comercial	25
11016	Sistemas de informação de suporte à gestão das operações de comércio	25
11017	Monitorização e controlo de gestão internacional	25
11018	Gestão de expatriados e redes de cooperação	25
11019	Gestão de projeto internacional	25

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: <https://catalogo.anqep.gov.pt>.

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre referenciais de formação.

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Tecelagem**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**Anexo 4**).

Integração das UFCD: 10936 - História e cultura de moda e dos têxteis na contemporaneidade (50 h); 10937 - Aplicações CAD - Especialização por produto (50 h); 10938 - Projetos criativos de tecelagem para o setor de têxteis-lar: roupa de cama e mesa (50 h); e 10939 - Projetos criativos de tecelagem para o setor de têxteis-lar: roupa de banho (50 h).

Exclusão das UFCD: 5684 - História da moda e dos têxteis da pré-história ao gótico (50 h); 5685 - História da moda e dos têxteis do renascimento ao séc. XX (50 h); 5686 - Técnicas de ilustração para tecelagem (50 h); e 5687 - Estruturas de tecidos fundamentais e compostas (50 h).

- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Malhas**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**Anexo 5**).

Integração das UFCD: 10936 - História e cultura de moda e dos têxteis na contemporaneidade (50 h); 10940 - Tecnologia de tricotagem das malhas de trama (50 h); 10941 - Conceção de amostras em teares manuais (50 h); e 10942 - Planeamento e desenvolvimento de coleção de malhas (50 h).

Exclusão das UFCD: 5684 - História da moda e dos têxteis da pré-história ao gótico (50 h); 5685 - História da moda e dos têxteis do renascimento ao séc. XX (50 h); 5703 - Tecnologia de tricotagem (25 h); 5704 - Identificação de malhas e reprodução de amostras (50 h); e 5707 - Planeamento de coleções de malha (50 h).

- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Estamparia**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**Anexo 6**).

Integração das UFCD: 10936 - História e cultura de moda e dos têxteis na contemporaneidade (50 h); 10943 - Desenho técnico para estamparia convencional e digital (50 h); e 10944 - Produção de estampados - Estamparia digital (50 h).

Exclusão das UFCD: 5684 - História da moda e dos têxteis da pré-história ao gótico (50 h); 5685 - História da moda e dos têxteis do renascimento ao séc. XX (50 h); e 5713 - Desenho técnico de estamparia (50 h).

Anexo 4:

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10936 | História e cultura de moda e dos têxteis na contemporaneidade

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Reconhecer o papel do designer de moda e têxtil da Indústria Têxtil e Vestuário (ITV).
2. Reconhecer têxteis e vestuário da pré-história ao século XIX.
3. Analisar e caracterizar a evolução histórica da moda no século XX.
4. Caracterizar os principais intervenientes da Indústria da Moda Contemporânea.
5. Identificar os contextos tecnológicos associados à indústria da moda no século XXI.
6. Reconhecer o papel da sustentabilidade na indústria da moda.

Conteúdos

1. Moda
 - 1.1. Conceito de moda
 - 1.2. Processo no desenvolvimento de coleções de moda e têxteis
2. Contextualização da história da moda e dos têxteis da pré-história ao final do século XIX
 - 2.1. Evolução histórica do vestuário e têxteis do Período Neolítico ao Médio Império/Novo Império
 - 2.2. Evolução histórica do vestuário e têxteis do Egípcio Antigo Período Neolítico à Idade Moderna (séculos XV e XVI)
 - 2.3. Evolução histórica do vestuário e têxteis do século XVII ao século XIX Médio Império/Novo Império
3. A cultura de moda do século XX
 - 3.1. Transformação da moda e têxteis do início do século até aos anos 90.
4. Moda do século XXI e contemporaneidade no design e desenvolvimento têxtil
 - 4.1. Principais intervenientes na moda contemporânea
 - 4.2. Profissionais da indústria têxtil e moda
 - 4.3. Conexões entre a contemporaneidade e história da Moda
5. A moda no século XXI e o mundo digital
 - 5.1. Novos materiais têxteis
 - 5.2. Impressão 3D
 - 5.3. Moda digital para utilização no mundo digital
 - 5.4. Aplicativos específicos para moda
 - 5.5. *LookBook* digital, desfiles digitais e *fashion films*
 - 5.6. Comunicação de moda no mundo digital
 - 5.7. Sites e redes sociais
6. A moda e a sustentabilidade
 - 6.1. Sustentabilidade no design de moda
 - 6.2. Sustentabilidade nos têxteis

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10937 | Aplicação CAD - Debuxo - Especialização por produto

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Utilizar aplicações CAD na elaboração de debuxos especializado por tipo de produto.
2. Elaborar fichas técnicas.

Conteúdos

1. Aplicação informática para os vários tipos de debuxos em desenho *Jacquard* - Especialização por produto
 - 1.1. Damascos
 - 1.2. Goblans
 - 1.3. Tapeçarias
 - 1.4. Adamascados
 - 1.5. Atoalhados
 - 1.6. Felpos
 - 1.7. Outros
2. Criação de montagem de armados para *Jacquard* - Para cada tipo de produto
3. Fichas técnicas

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10938 | **Projetos criativos de tecelagem para o setor de têxteis-lar roupa de cama e mesa**

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Identificar áreas e especificidades dos produtos dos setores de têxteis-lar.
2. Planear coleções de tecidos para têxteis-lar - Roupa de cama e mesa.
3. Estruturar coleção de tecidos para roupa de cama e mesa.
4. Construir coleção de tecidos para roupa de cama e mesa.

Conteúdos

1. Coleções de tecidos para têxteis-lar - Roupa de cama e mesa
 - 1.1. Setor de têxteis-lar - Roupa de cama e mesa
 - 1.1.1. Áreas de produto
 - 1.1.2. Especificidades dos produtos para têxteis-lar - Roupa de cama e mesa
 - 1.2. Planeamento da coleção
 - 1.2.1. Definição do ambiente
 - 1.2.2. Elaboração da gama geral
2. 2. Desenvolvimento de coleção de tecidos para têxteis-lar - Roupa de cama e mesa
 - 2.1. Estruturação da coleção
 - 2.2. Desenvolvimento de coleção
 - 2.2.1. Criação de padrões para produtos de cama e mesa
 - 2.2.2. Elaboração de coloridos

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10939 | Projetos criativos de tecelagem para o setor de têxteis-lar - Roupa de banho

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Identificar áreas e especificidades dos produtos dos setores de têxteis-lar.
2. Planear coleções de tecidos para têxteis-lar - Roupa de banho.
3. Estruturar coleção de tecidos para roupa de banho.
4. Construir coleção de tecidos para roupa de banho.

Conteúdos

1. Coleções de tecidos para têxteis-lar - Roupa de banho
 - 1.1. Setor de têxteis-lar
 - 1.1.1. Áreas de produto
 - 1.1.2. Especificidades dos produtos para têxteis-lar - Roupa de banho
 - 1.2. Planeamento da coleção
 - 1.2.1. Definição do ambiente
 - 1.2.2. Elaboração da gama geral
2. Desenvolvimento de coleção de tecidos para têxteis-lar - Roupa de banho
 - 2.1. Estruturação da coleção
 - 2.2. Desenvolvimento de coleção
 - 2.2.1. Criação de padrões para produtos de banho
 - 2.2.2. Elaboração de coloridos

Anexo 5:

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10936 | História e cultura de moda e dos têxteis na contemporaneidade

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Reconhecer o papel do designer de moda e têxtil da Indústria Têxtil e Vestuário (ITV).
2. Reconhecer têxteis e vestuário da pré-história ao século XIX.
3. Analisar e caracterizar a evolução histórica da moda no século XX.
4. Caracterizar os principais intervenientes da Indústria da Moda Contemporânea.
5. Identificar os contextos tecnológicos associados à indústria da moda no século XXI.
6. Reconhecer o papel da sustentabilidade na indústria da moda.

Conteúdos

1. Moda
 - 1.1. Conceito de moda
 - 1.2. Processo no desenvolvimento de coleções de moda e têxteis
2. Contextualização da história da moda e dos têxteis da pré-história ao final do século XIX
 - 2.1. Evolução histórica do vestuário e têxteis do Período Neolítico ao Médio Império/Novo Império
 - 2.2. Evolução histórica do vestuário e têxteis do Egipto Antigo Período Neolítico à Idade Moderna (séculos XV e XVI)
 - 2.3. Evolução histórica do vestuário e têxteis do século XVII ao século XIX Médio Império/Novo Império
3. A cultura de moda do século XX
 - 3.1. Transformação da moda e têxteis do início do século até aos anos 90.
4. Moda do século XXI e contemporaneidade no design e desenvolvimento têxtil
 - 4.1. Principais intervenientes na moda contemporânea
 - 4.2. Profissionais da indústria têxtil e moda
 - 4.3. Conexões entre a contemporaneidade e história da Moda
5. A moda no século XXI e o mundo digital
 - 5.1. Novos materiais têxteis
 - 5.2. Impressão 3D
 - 5.3. Moda digital para utilização no mundo digital
 - 5.4. Aplicativos específicos para moda
 - 5.5. *LookBook* digital, desfiles digitais e *fashion films*
 - 5.6. Comunicação de moda no mundo digital
 - 5.7. Sites e redes sociais
6. A moda e a sustentabilidade
 - 6.1. Sustentabilidade no design de moda
 - 6.2. Sustentabilidade nos têxteis

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10940 | Tecnologia da tricotagem das malhas de trama

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Identificar os conceitos básicos e princípios mecânicos da tecnologia da tricotagem das malhas de trama.
2. Analisar e representar simbolicamente estruturas de malhas simples, duplas e ponto esquerdo não *Jacquard*.
3. Analisar e representar simbolicamente estruturas de malhas simples, duplas *Jacquard*.
4. Analisar e representar simbolicamente estruturas de malhas estruturadas complexas.

Conteúdos

1. Conceitos básicos da tecnologia da tricotagem das malhas de trama
 - 1.1. Terminologia das malhas de trama
2. Princípios mecânicos básicos da tecnologia da tricotagem das malhas de trama
 - 2.1. Princípios mecânicos básicos do funcionamento do tear de malha de trama
 - 2.2. Elementos tricotadores
 - 2.3. Órgão formador de laçadas
 - 2.4. Movimentos tricotadores
 - 2.4.1. Laçadas e combinações de laçadas
3. Estruturas fundamentais de malha de trama
 - 3.1. Malha simples
 - 3.2. Malha dupla
 - 3.3. Malha de ponto esquerdo
4. Análise e representações simbólicas das estruturas fundamentais de malhas de trama - Não *Jacquard*
 - 4.1. Representação simbólica de calagem, agulhamento, laçadas e órgão formador de laçadas
 - 4.2. Regras para a análise de amostras
 - 4.3. Representação das estruturas de malha não *Jacquard*, estruturadas básicas
 - 4.3.1. Malha dupla não *Jacquard*
 - 4.3.2. Malha simples não *Jacquard*
 - 4.3.3. Malhas estruturadas básicas
5. Análise e representações simbólicas das estruturas fundamentais de malhas de trama de ponto esquerdo
 - 5.1. Transferência de laçadas
 - 5.2. Representação das estruturas de malha de ponto esquerdo
6. Análise e representação simbólicas das estruturas fundamentais de malhas de trama - *Jacquard*
 - 6.1. Conceitos para a representação de malhas *Jacquard*
 - 6.2. Princípios da seleção *Jacquard*
 - 6.3. Unidades de desenho
 - 6.4. Conceitos fundamentais para a representação *Jacquard*
 - 6.4.1. Malha simples
 - 6.4.2. Malha dupla
7. Análise e representação simbólicas de estruturas de malhas de trama estruturadas complexas

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10941 | Conceção de amostras em teares manuais

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Analisar o processo de funcionamento dos teares manuais.
2. Analisar e desenvolver estruturas de malhas nos teares manuais.
3. Criar novos tipos de estruturas de malhas.

Conteúdos

1. Funcionamento dos teares manuais
 - 1.1. Componentes dos teares
 - 1.2. Processo operativo
 - 1.3. Processo de tricotagem das diferentes laçadas
2. Análise de estruturas de malhas e reprodução em teares
 - 2.1. Regras de análise de malhas
 - 2.2. Representação simbólica dos movimentos do tear
 - 2.3. Representação e reprodução simbólica das estruturas de malhas básicas
 - 2.3.1. Malha dupla lisa
 - 2.3.2. Malha dupla de três fechos
 - 2.3.3. Malha simples
 - 2.3.4. Malhas por acumulação
 - 2.4. Representação e reprodução simbólica das estruturas de malhas com *Jacquard*
 - 2.4.1. Malha simples *Jacquard* a 2 e 3 cores
 - 2.4.2. Malha dupla *Rib Jacquard* a 2 e 3 cores
 - 2.4.3. Malha dupla *Rib Jacquard* a 2 e 3 cores com avesso em *Bird's Eye* e rede
 - 2.5. Representação e reprodução simbólica das estruturas de malhas estruturadas
 - 2.5.1. Malha de ponto esquerdo
 - 2.5.2. Malha com *Ajours*
 - 2.5.3. Malha com tranças 2x2 e 3x3
 - 2.5.4. Malha com *Aran*
3. Criação, desenvolvimento e reprodução de novas estruturas de malhas

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10942 | Planeamento e desenvolvimento de coleção de malhas

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Analisar a gestão da marca e mercados.
2. Pesquisar para o design.
3. Planear a coleção de malhas.
4. Desenvolver a coleção de malhas.
5. Analisar a estratégia de comunicação e vendas.

Conteúdos

1. Gestão de marca e mercado
 - 1.1. Análise do mercado de moda de acordo com o setor de uma marca
 - 1.2. Análise comparativa de empresas e marcas do mesmo target e posicionamento na indústria
 - 1.3. Análise da estrutura produtiva das empresas do setor
 - 1.4. Estruturação de projetos de acordo com identidade de marca e cliente
 - 1.5. Análise de *best sellers* e vendas de coleções anteriores
2. Pesquisa para o design
 - 2.1. Análise de público-alvo e pesquisa do comportamento do consumidor
 - 2.2. Pesquisa de novidades tecnológicas para o desenvolvimento de novas coleções
 - 2.3. Análise de tendências de consumo, cultura e moda
 - 2.4. *Sourcing* de matérias e materiais têxteis em feiras nacionais e internacionais
 - 2.5. Pesquisa de referências e temas de inspiração para o desenvolvimento de coleções de malhas
3. Planeamento de coleção
 - 3.1. *Briefing* em equipa para o planeamento estrutural da coleção
 - 3.2. Cronograma de desenvolvimento
 - 3.3. Organização de *moodboards* de referência para a coleção com cores, matérias e matérias, formas, inspiração temáticas e referências de estilo
4. Desenvolvimento de coleção
 - 4.1. Definição do tema ou temas da coleção
 - 4.2. História de cores e relações cromáticas na coleção
 - 4.3. Seleção de fios para o desenvolvimento das peças
 - 4.4. Matérias acessórias e materiais complementares
 - 4.5. Desenho das peças
 - 4.6. Planificação de croquis em ficha com descrições técnicas
 - 4.7. Elaboração dos *rappports* e do esquema de tricotagem
 - 4.8. Reajustamento da coleção
 - 4.9. Conceção do programa de tricotagem das peças
 - 4.10. Definição dos tamanhos
 - 4.11. Acabamentos e ultimações da coleção
 - 4.12. Sugestão de coordenação de peças na coleção
 - 4.13. Acompanhamento da produção de amostras
5. Comunicação e vendas
 - 5.1. Definição de preços
 - 5.2. Produção da coleção

- 5.3. Estratégias de divulgação e comunicação
- 5.4. Venda e distribuição
- 5.5. Apresentação da coleção em lojas físicas e e-commerce

Anexo 6:

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10936 | História e cultura de moda e dos têxteis na contemporaneidade

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Reconhecer o papel do designer de moda e têxtil da Indústria Têxtil e Vestuário (ITV).
2. Reconhecer têxteis e vestuário da pré-história ao século XIX.
3. Analisar e caracterizar a evolução histórica da moda no século XX.
4. Caracterizar os principais intervenientes da Indústria da Moda Contemporânea.
5. Identificar os contextos tecnológicos associados à indústria da moda no século XXI.
6. Reconhecer o papel da sustentabilidade na indústria da moda.

Conteúdos

1. Moda
 - 1.1. Conceito de moda
 - 1.2. Processo no desenvolvimento de coleções de moda e têxteis
2. Contextualização da história da moda e dos têxteis da pré-história ao final do século XIX
 - 2.1. Evolução histórica do vestuário e têxteis do Período Neolítico ao Médio Império/Novo Império
 - 2.2. Evolução histórica do vestuário e têxteis do Egito Antigo Período Neolítico à Idade Moderna (séculos XV e XVI)
 - 2.3. Evolução histórica do vestuário e têxteis do século XVII ao século XIX Médio Império/Novo Império
3. A cultura de moda do século XX
 - 3.1. Transformação da moda e têxteis do início do século até aos anos 90.
4. Moda do século XXI e contemporaneidade no design e desenvolvimento têxtil
 - 4.1. Principais intervenientes na moda contemporânea
 - 4.2. Profissionais da indústria têxtil e moda
 - 4.3. Conexões entre a contemporaneidade e história da Moda
5. A moda no século XXI e o mundo digital
 - 5.1. Novos materiais têxteis
 - 5.2. Impressão 3D
 - 5.3. Moda digital para utilização no mundo digital
 - 5.4. Aplicativos específicos para moda
 - 5.5. *LookBook* digital, desfiles digitais e *fashion films*
 - 5.6. Comunicação de moda no mundo digital
 - 5.7. Sites e redes sociais
6. A moda e a sustentabilidade
 - 6.1. Sustentabilidade no design de moda
 - 6.2. Sustentabilidade nos têxteis

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10943 | Desenho técnico para estamperia convencional e digital

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Distribuir e compor o *rapport* para padrões de vestuário, têxteis-lar e decoração para estamperia convencional.
2. Separar as cores para estamperia convencional.
3. Distribuir e compor o *rapport* para padrões de vestuário, têxteis-lar e decoração para estamperia digital.

Conteúdos

1. Execução de desenho técnico de estampados para vestuário, têxteis-lar e decoração para estamperia convencional
 - 1.1. Desenho técnico para estamperia convencional para vestuário, têxteis-lar e decoração - Introdução
 - 1.1.1. Medidas de *rapport* para estamperia convencional ao quadro (plano ou rotativo)
 - 1.1.2. Tipos de distribuição
 - 1.2. Preparação técnica de desenhos para vestuário, têxteis-lar e decoração para estamperia convencional
 - 1.2.1. *Rapports* e distribuições
 - 1.2.2. Separação de cores
2. Execução de desenho técnico de estampados para vestuário, têxteis-lar e decoração para estamperia digital
 - 2.1.1. Desenho técnico para estamperia digital para vestuário, têxteis-lar e decoração - Introdução
 - 2.1.2. Tipos de distribuição
 - 2.2. Preparação técnica de desenhos para vestuário, têxteis-lar e decoração
 - 2.2.1. *Rapports* e distribuições

Unidade de Formação de Curta Duração

UFCD 10944 | Produção de estampados - Estamparia digital

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

Objetivos

1. Identificar os processos de preparação do material para estampar.
2. Distinguir classes de corantes utilizados na estamparia digital.
3. Distinguir estamparia digital peça a peça de estamparia digital a metro.
4. Produzir estampados em tecnologia digital

Conteúdos

1. Princípios da estamparia digital
 - 1.1. Preparação de material para estampar
 - 1.1.1. Preparação para fibras naturais e não naturais
 - 1.1.2. Preparação para estampagem com fundos de cores escuras ou com fundos de cores claras
2. Processos de estamparia digital
 - 2.1. Técnicas de estampagem digital
 - 2.2. Estampagem com pigmentos
 - 2.3. Estampagem com reativos
 - 2.4. Estampagem com outras classes de corantes
3. Estamparia digital
 - 3.1. Elaboração de paleta/gama de cores
 - 3.2. Preparação de cores
 - 3.3. Parâmetros de estampagem
 - 3.4. Fichas técnicas
 - 3.5. Estampagem e fixação
 - 3.6. Análise dos resultados