



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial e outras	709
- Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras	712
- Acordo de empresa entre a Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Revisão global	714
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e outras	737
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração	746

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo - Alteração	749
- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração	760

II – Direção:

- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo - Eleição	765
- SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Eleição	766
- FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Eleição	766
- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE - Eleição	767

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA - Eleição	768
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição	769
---	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- APADIL - Armaduras, Plásticos e Acessórios de Iluminação, SA - Convocatória	769
---	-----

II – Eleições:

- EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Eleição	770
- EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Eleição	770
- SU Eletricidade, SA - Eleição	770
- EDPR PT - Promoção e Operação, SA - Eleição	770
- E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA - Eleição	770
- Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA - Eleição	771
- EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, SA - Eleição	771
- TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA - Eleição	771

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	772
--	-----

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Integração de percursos de curta e média duração

...

4. Alteração de qualificações

...

5. Alteração de percursos de curta e média duração

...

6. Exclusão de qualificações

...

7. Exclusão de percursos de curta e média duração 779

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: dscot@dgert.mtsss.pt

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

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial e outras

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, nos seguintes termos:

Cláusula única

(Revisão parcial)

1- As tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 (inclusive) do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente acordo de revisão parcial, as previstas no anexo I.

2- O valor das cláusulas de expressão pecuniárias constantes do anexo II do CCT identificado no número precedente, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 (inclusive) do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente acordo de revisão parcial, as previstas no anexo II.

ANEXO I

Tabelas salariais

A- Profissionais de farmácia

1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

Tabela A

(Cláusula 25.^a, número 1)

Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	812,44 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	787,01 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	769,37 €

Tabela B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	812,44 €	> 110 %	444,93 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e <= 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e <= 89 %	98,87 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	787,01 €	> 110 %	431,01 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e <= 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,78 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	769,37 €	> 110 %	419,30 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e <= 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,18 €	11
		<= 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A

(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	797,28 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	772,33 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	751,33 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	715,00 €

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	797,28 €	> 110 %	436,64 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e <= 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e <= 89 %	97,03 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	772,33 €	> 110 %	422,97 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,99 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	751,33 €	> 110 %	411,48 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,43 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	715,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e <= 89 %	77,99 €	11
		<= 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^o-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos**Tabela A**(Cláusula 25.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	867,43 €
II	Guarda-livros	769,64 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	715,00€
IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. ^o ano Dactilógrafo/a do 3. ^o ano Estagiário/a do 3. ^o ano	(*)

VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo/a do 2. ^o ano Estagiário/a do 2. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo/a do 1. ^o ano Estagiário/a do 1. ^o ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2. ^o ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

ANEXO II**Cláusulas de expressão pecuniária**

- 1- Diuturnidades (cláusula 25.^a) - É de 4,57 € o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 1980.
- 2- Subsídio de refeição (cláusula 31.^a) - 5,12 €.
- 3- Subsídio de disponibilidade (cláusula 33.^a) - 72,45 €.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a Associação Nacional das Farmácias - ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2501 entidades empregadoras e 2745 farmácias e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos declara que à mesma data estima que são abrangidos 3741 trabalhadores.

Lisboa, 27 de janeiro de 2022.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires, na qualidade de presidente da direção.

Diogo Miguel Parreira de Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção.

Artur Serafim Brioso Marçal Figueiredo, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 16 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 30/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras

A Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, a Ageas Portugal Services, ACE, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, a Ocidental Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subsequente alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, acordam alterar o referido acordo colectivo de trabalho nos termos seguintes:

Artigo 1.º

Os anexos III e IV do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subsequente alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021, passam a ter a redação seguinte:

ANEXO III**(Tabela salarial e subsídio de refeição)****A- Tabela salarial para 2021, 2022 e 2023**

Retribuição base mensal (em euros)			
Nível salarial	2021	2022	2023
17	3 010,43 €	3 052,58 €	3 098,37 €
16	2 687,62 €	2 725,25 €	2 766,13 €
15	2 451,01 €	2 485,33 €	2 522,61 €
14	2 311,58 €	2 343,95 €	2 379,11 €
13	2 118,72 €	2 148,38 €	2 180,61 €
12	2 030,84 €	2 059,27 €	2 090,16 €
11	1 880,41 €	1 906,74 €	1 935,34 €
10	1 678,95 €	1 702,45 €	1 727,99 €
9	1 505,23 €	1 526,30 €	1 549,19 €
8	1 386,48 €	1 405,89 €	1 426,98 €
7	1 351,24 €	1 370,16 €	1 390,71 €
6	1 214,26 €	1 231,26 €	1 249,73 €
5	1 132,26 €	1 148,11 €	1 165,33 €
4	1 035,97 €	1 050,48 €	1 066,24 €
3	993,38 €	1 007,29 €	1 022,39 €
2	952,37 €	965,71 €	980,19 €
1	905,91 €	918,59 €	932,37 €

– Se a taxa de inflação de 2021 (apurada pelo Instituto Nacional de Estatística) for superior a 1,4 %, as empresas subscritoras e os sindicatos subscritores promoverão processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial supra indicada para 2022, a fim de garantir um aumento mínimo não inferior à inflação.

– Se a taxa de inflação de 2022 (apurada pelo Instituto Nacional de Estatística) for superior a 1,5 %, as empresas subscritoras e os sindicatos subscritores promoverão processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial supra indicada para 2023, a fim de garantir um aumento mínimo não inferior à inflação.

B- Subsídio de refeição

	2021	2022	2023
Valor diário	10,45 €	10,55 €	10,65 €

ANEXO IV

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	2021	2022	2023
Cláusula 43. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:			
Por diária completa	77,95 €	79,04 €	80,23 €
Refeição isolada	14,36 €	14,57 €	14,78 €
Dormida e pequeno-almoço	52,31 €	53,04 €	53,84 €
Cláusula 43. ^a número 5 - Valor por km	0,40 €	0,40 €	0,40 €
Cláusula 44. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	158,98 €	161,21 €	163,62 €

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 7 empregadores num universo de cerca de 1281 trabalhadores e trabalhadoras.

Lisboa, 16 de março de 2021.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.

Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros. SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.

Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ageas Portugal Services, ACE:

José António Soares Augusto Gomes, na qualidade de administrador.

Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.

Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA:
Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.

Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.

Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela AGEAS - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

Stefan Georges Leon Braekeveldt, na qualidade de administrador.

Maria Catarina Vinagre Tendeiro Gonçalves da Costa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Fonseca Cunha Ferreira, na qualidade de legal representante.

Luís Miguel Oliveira Matias, na qualidade de legal representante.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Teresa Maria Correia Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.

Leonel Alexandre Cosme dos Santos, na qualidade de mandatário.

Mário José Rubio de Oliveira e Silva, na qualidade de mandatário.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de mandatária.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

António Jose Pinto Mendes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 29/2022, 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 Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito territorial)

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo aplica-se à Generali Seguros, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector segurador, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, no SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e no Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

2- Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE cerca de 1095 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 36 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos sucessivos, com excepção da tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária cuja vigência será por períodos de 12 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, exceto se outro período for expressamente acordado.

3- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial do presente AE ou da sua renovação, devendo ser acompanhada da respetiva proposta negocial.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de uma denúncia, as partes acordam submeter-se à convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária nos termos do anexo I por parte da empresa subscritora mantém em vigor o AE enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente ou o requerido forem os sindicatos e os mesmos não aderirem à arbitragem nos termos do anexo I ou quando não houver acordo por parte destes quanto à indicação do seu árbitro de parte, caso em que o presente AE cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo indicado no número seguinte.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder 18 meses.

8- Em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- b) Duração e organização dos horários - Cláusula 16.^a;
- c) Trabalho por turnos - Cláusula 20.^a;
- d) Duração das férias - Cláusula 22.^a;
- e) Dispensas no Natal e Páscoa (ou outras) - Cláusula 25.^a;
- f) Subsídio de refeição - Cláusula 35.^a;
- g) Prémio de carreira e dias de licença com retribuição - Cláusulas 42.^a a 44.^a;
- h) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 46.^a;
- i) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.^a e 49.^a;
- j) Apoio infantil e escolar - Cláusula 53.^a;
- k) Plano Individual de Reforma - Cláusulas 54.^a e 55.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, como referência, as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- O empregador comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 31 de março de cada ano, o organograma atualizado da empresa.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

5- Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente AE, as remunerações cujo pagamento não decor-

ra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- A empresa deverá instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional, os quais deverão ser revistos sempre que tal se revele necessário.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

i) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e respetivos critérios, que devem, na parte quantitativa, ser claros e objetivos;

ii) Existência de mecanismos de manifestação de discordância e de reclamação do resultado da avaliação para uma comissão de recurso.

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- Com a conclusão do processo de avaliação de desempenho, o trabalhador, para além de poder manifestar a sua discordância, poderá, no prazo de 15 (quinze) dias, apresentar reclamação, fundamentada e por escrito, a uma comissão de recurso que, se necessário, ouvirá o trabalhador recorrente e o avaliador.

5- A comissão de recurso ponderará os motivos e fundamentação da reclamação e decidirá no prazo de 90 (noventa) dias, através de parecer fundamentado.

6- Por motivos operacionais que inviabilizem a tomada de decisão no prazo referido no número 5, o mesmo poderá ser prorrogado pela comissão de recurso por um período adicional de 15 (quinze) dias.

7- A comissão de recurso será composta por 3 (três) membros, nos seguintes termos:

i) Dois representantes designados pela empresa, devendo um preferencialmente ser oriundo da área dos recursos humanos; e

ii) Um representante indicado pelo trabalhador de entre as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa, podendo este optar entre um representante da estrutura sindical da empresa do seu sindicato, no caso ser sindicalizado, ou por um membro da comissão de trabalhadores designado por esta.

8- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá fazer consignar a sua discordância relativamente à mesma.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente

a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam e nunca inferior à remuneração mínima mensal legalmente garantida.

3- O trabalhador que, nos dez anos imediatamente antes do início da relação laboral com a empresa, tenha prestado serviço no setor segurador por um período mínimo, consecutivo ou interpolado, de cinco anos, não poderá ser abrangido pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Avaliação de desempenho;

b) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência na categoria e no empregador.

2- Os trabalhadores com categoria profissional de assistente, especialista ou técnico beneficiarão, caso se verifiquem os critérios previstos no número 4 da presente cláusula, das seguintes progressões:

a) Do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de permanência no grau I;

b) Do grau II para o grau III, decorridos sete anos de permanência no grau II.

3- Os trabalhadores com categoria profissional de coordenador operacional beneficiarão de uma progressão do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de permanência no grau I, caso se verifiquem os critérios previstos no número 4 da presente cláusula.

4- As progressões referidas no número anterior encontram-se dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão;

b) Ausência de progressão salarial ou promoção funcional para categoria ou nível salarial superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão.

5- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos no número dois, contagem essa que se suspende nesses anos.

6- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 35 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo de 65 % do valor do aumento devido.

7- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, em percentual superior a 10 % (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 70 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo

de 30 % do valor do aumento devido.

8- Para efeitos dos números anteriores, não poderão ser absorvidas as componentes retributivas cujo pagamento decorra obrigatoriamente deste AE.

Cláusula 8.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às alterações provocadas quer pelos processos de mudança tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios e objetivos:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- e) Valorização como fator estratégico para o desenvolvimento da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- f) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptação dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- g) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

4- Cada trabalhador tem direito, por cada ano de vigência efetiva do contrato, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua, o qual será ajustado na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

5- O trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses tem direito à formação profissional prevista no número anterior.

6- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou

estar relacionado com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

7- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

8- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

9- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou, com o acordo escrito da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical e, na falta desta, aos delegados sindicais.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir o local de trabalho do trabalhador nos seguintes casos:

- a) Para outro local situado no mesmo município ou em município contíguo;
- b) Para outro local, fora das zonas geográficas referidas na alínea anterior, que não obrigue o trabalhador a percorrer distância superior a 110 quilómetros no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A distância limite prevista na alínea b) do número anterior não será aplicável se a distância que o trabalhador já percorre for superior a 110 quilómetros, caso em que o empregador pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho que não o obrigue a percorrer distância superior à que atualmente percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode, ainda, nos termos legais aplicáveis, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito a resolver o contrato, nos termos e com os fundamentos legais aplicáveis.

5- O empregador compensará o acréscimo das despesas de deslocação decorrentes da transferência para o novo local de trabalho nos termos da presente cláusula, por referência ao valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis.

6- Não haverá lugar à compensação prevista no número anterior, sempre que:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

Cláusula 10.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, se necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período temporário de adaptação de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do referido período de adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da alteração definitiva de funções resulte mudança de categoria, esta só poderá ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior à daquela em que se encontrava.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de consentimento do trabalhador e, ressalvadas as situações de promoção, serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente,

requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido.

Cláusula 13.^a

(Regimes de teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Por acordo escrito entre a empresa e o empregador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula 13.^a-A;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política da empresa.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pela empresa deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) A conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativa-

mente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização; e

c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- Os normativos internos a instituir na empresa sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 13.^a-A

(Teletrabalho em regime fixo)

1- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE, e identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente AE, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, contratuais e extracontratuais, incluindo subsídio de alimentação, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de dois anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

5- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarà as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 14.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções dos grupos de gestão de topo, gestão intermédia e gestão operacional, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 15.^a

(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus tra-

balhadores a empresa jurídica, economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que o empregador faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas, cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

5- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

6- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

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

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana e 7 horas por dia, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O horário fixo poderá coincidir com o horário de referência ou ser um horário diferenciado, nos seguintes termos:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.ª a 6.ª feira;

b) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com caráter geral, deverão ser precedidas de consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

8- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

9- A empresa, por acordo com os sindicatos e ouvida a comissão de trabalhadores, poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, designadamente regimes legalmente previstos cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que se caracterizem pela possibilidade de o período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais, sendo esse aumento compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio dia descanso e/ou aumento do período de férias e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de seis meses, devendo os acréscimos ser comunicados pela empresa com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções ser fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador. As horas de acréscimo não compensadas até ao termo de cada ano civil, serão remuneradas com um acréscimo de 20 % sobre a retribuição horária.

Cláusula 17.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas poderão, mediante acordo escrito, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas

as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a

Cláusula 18.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou integrados em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 19.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 39.^a

4- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 20.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho, podendo ainda a empresa e o trabalhador acordar a prestação de trabalho em jornada contínua com uma duração máxima de seis horas.

4- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, os quais deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se abrangidos pelo disposto no nú-

mero seguinte.

7- Os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno correspondente a 20 % da retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o acréscimo do subsídio de turnos.

8- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

9- Relativamente aos trabalhadores que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento ou subsídio por turnos, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado em turnos rotativos ou em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números anteriores.

10- O disposto no número anterior não será aplicável se e quando a retribuição global do trabalhador for inferior à retribuição mínima prevista para a sua categoria profissional, nos termos do anexo III, acrescida de 20 %, caso em que o trabalhador beneficiará de um acréscimo retributivo correspondente a essa diferença.

Cláusula 21.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos ou-rogantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 22.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois

dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de 6 meses referido no número anterior, o gozo das férias terá lugar até 30 de junho do ano subsequente, o que não poderá resultar no gozo pelo trabalhador, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

5- Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 23.^a

(Interrupção do período de férias)

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãs, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

f) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 24.^a

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o

feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

3- Os trabalhadores que desenvolvam atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sítos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

Cláusula 25.^a

(Dispensas no Natal e Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 26.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido fixada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que este tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se, e logo que o posto de trabalho esteja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 27.^a

Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujei-

to a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles, do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador.

Cláusula 29.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 30.^a

(Medicina no trabalho)

1- O empregador deve disponibilizar serviços de medicina no trabalho nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho, que poderão ser utilizados pelos trabalhadores.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos de idade, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores.

4- Os exames médicos referidos no número anterior incluem, salvo indicação médica em contrário, os seguintes:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;

e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números 3 e 4 anteriores, até 15 de outubro do ano em que se devam verificar os exames aí previstos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 31.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, nos termos previstos na lei;

d) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;

e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

f) Dispor, a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

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

h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

j) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- A atividade sindical prevista no número anterior deverá, com as necessárias adaptações, aplicar-se aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho em regime de teletrabalho.

Cláusula 32.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do presente AE poderá requisitar no máximo 1 dirigente sindical, com remuneração mensal integral paga pela empresa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente AE deverão até 31 de dezembro de cada ano, enviar à empresa comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.

4- O regime previsto nesta cláusula, ressalvado o disposto no número seguinte, não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei, mas aferindo-se o número máximo de dirigentes sindicais de cada sindicato que beneficia desses direitos em função do número de trabalhadores sindicalizados nesse sindicato.

5- O número máximo previsto na lei de membros de direção de cada associação sindical com direito a crédito de horas e faltas justificadas sem limitação será subtraído, se for o caso, do trabalhador dirigente sindical requisitado.

Cláusula 33.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 34.^a

(Classificação da retribuição)

1- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional, categoria e, se aplicável, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;

b) **Retribuição base anual:** o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) **Retribuição efetiva mensal:** constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio de carrei-

ra na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** o somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias é pago em data anterior àquela em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 22.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao even-

tual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.^a

(Retribuição por trabalho suplementar)

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

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 90 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

2- A compensação do trabalho suplementar pode ser, mediante acordo, efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 40.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por

cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

Cláusula 41.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 42.^a

(Prémio de carreira na empresa)

1- Quando completar três anos de carreira na empresa, o trabalhador terá direito, por cada ano completo de carreira subsequente, a um prémio pecuniário anual de valor equivalente a 10 % da sua retribuição efetiva mensal.

2- O prémio pecuniário, referido no número anterior, será pago anualmente, até ao termo do segundo mês subsequente àquele em que ocorrer o aniversário da admissão do trabalhador na empresa.

3- O trabalhador, quando completar 55 anos de idade e 30 anos de antiguidade na empresa, beneficiará, a partir do ano civil subsequente e em acumulação com o prémio pecuniário previsto nos números anteriores, de 3 dias de licença com retribuição por ano.

Cláusula 43.^a

(Opção por dias de licença com retribuição)

1- Em alternativa ao pagamento do prémio de carreira nos termos previstos nos números 1 e 3 da cláusula 42.^a, o trabalhador poderá optar por beneficiar de dias de licença com retribuição, nos seguintes termos:

a) Até completar 50 anos de idade, 2 dias de licença com retribuição por ano;

b) Entre os 50 e até completar 53 anos de idade, 3 dias de licença com retribuição por ano;

c) Entre os 53 e até completar 55 anos de idade, 4 dias de licença com retribuição por ano;

d) Quando completar 55 ou mais anos de idade, 5 dias de licença com retribuição por ano;

e) Sempre que o trabalhador reúna as condições previstas no número 3 da cláusula anterior, 6 dias de licença com retribuição por ano.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que se venceria o prémio referido na cláusula 42.^a, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através

do procedimento em vigor na empresa para o efeito.

3- Na falta de atempada comunicação da opção, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula anterior, salvo se, no ano anterior, tiver beneficiado de dias de licença com retribuição, caso em que se presumirá que mantém esta opção.

4- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

Cláusula 44.^a

(Majoração do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)

1- A empresa poderá, por sua livre decisão, majorar o valor do prémio de carreira ou o número de dias de licença previstos, respetivamente, nas cláusulas 42.^a e 43.^a, como mecanismo de incentivo à escolha dos trabalhadores.

2- A comunicação de eventual majoração deverá ser emitida e divulgada até 30 de setembro de cada ano, com referência ao ano subsequente.

Cláusula 45.^a

(Pressupostos do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)

1- A atribuição do prémio de carreira ou dos dias de licença com retribuição a que se referem, respetivamente, as cláusulas 42.^a e 43.^a, está condicionada à verificação cumulativa, no ano civil anterior ao seu vencimento, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

b) Inexistência de duas ou mais faltas injustificadas.

2- Quando, no ano civil de referência, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, ainda que por facto que não lhe seja imputável, incluindo doença, o montante do prémio de carreira ou o número de dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.^a e 43.^a, respetivamente, serão reduzidos na proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano, e desde que verificados os pressupostos referidos no número anterior, da seguinte forma:

a) Pagamento do prémio de carreira pela proporção exata do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano civil;

b) Concessão de número de dias de licença com retribuição pela proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano civil, com arredondamento por excesso a meio-dia ou dia completo, conforme a fração da proporção seja inferior a 0,5 ou igual ou superior a 0,5, respetivamente.

3- A redução prevista no número anterior não será aplicável aos casos em que a suspensão do contrato de trabalho decorra de:

a) Acidente de trabalho;

b) Internamento hospitalar por doença ou acidente, pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar; ou;

c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste AE, bem como a atividade de outros representantes eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- A empresa, a título de adiantamento por conta da retribuição, concederá ao trabalhador o valor correspondente à sua remuneração líquida.

3- O empregador, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, que determine a suspensão da relação laboral, concede ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal.

4- O disposto no número anterior apenas será aplicável caso o trabalhador requeira junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso da empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 47.^a

(Devolução de adiantamentos por conta de prestações da Segurança Social)

1- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o montante do subsídio de doença referido na cláusula anterior ou de qualquer outra prestação cujos montantes tenham sido adiantados pela empresa nos termos do presente AE, deverá aquele entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

2- Findo o impedimento comprovado referido no número anterior, o trabalhador deverá devolver o montante adiantado pela empresa no prazo de 8 dias após termo do impedimento.

3- No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números anteriores, a empresa, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar e da faculdade de deduzir os montantes devidos em retribuições futuras, não voltará, por um período de 12 meses contado da data em que a empresa tomar conhecimento do incumprimento, a efetuar

quaisquer adiantamentos por conta da retribuição. Em caso de reincidência, o trabalhador deixará de beneficiar de quaisquer adiantamentos por conta das prestações da Segurança Social.

Cláusula 48.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente AE ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número anterior fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 49.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sem prejuízo de eventuais regimes de articulação e/ou compatibilização inerentes a esses outros benefícios.

Cláusula 50.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 51.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime do número anterior e para os trabalhadores nele indicados, poderá a empresa permitir que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 52.^a

(Quebras de caixa)

1- O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

2- A responsabilidade prevista no número anterior pode ser substituída por contrato de seguro.

Cláusula 53.^a

(Apoio infantil e escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, bem como por motivo de requisição sindical, com filhos, filhos adotivos, enteados ou afilhados civis menores («educando»), à sua dependência, inscritos ou matriculados em creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, superior, de ensino especial ou de outra vertente, têm direito a receber do empregador, por cada um deles uma comparticipação para despesas, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível de ensino em que o educando se encontra matriculado, nos seguintes termos:

- a) Creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico e secundário: 85,00 €;
- b) Ensino superior (com o limite de idade do educando de 25 anos): 110,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, quando aplicável;

b) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da comparticipação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do presente AE o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Plano individual de reforma

Cláusula 54.^a

(Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste AE.

Cláusula 55.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do segundo aniversário do início da prestação de serviço efetivo na empresa, com efeitos retroativos ao início da relação de trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 57.^a

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 4.^a e no anexo II deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VII.

2- Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo II deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação; ou

b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Sempre que o trabalhador, com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, passe a dispor, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo III.

Cláusula 58.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regi-

me constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do AE agora publicado.

Cláusula 59.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação coletiva, com competência para interpretar as cláusulas e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

4- Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária deverá constar a elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 60.^a

(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição e prémio de carreira)

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O prémio de carreira e os dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.^a e 43.^a do presente AE apenas entrarão em vigor a 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 61.^a

(Anteriores suplementos de retribuição e prémios de antiguidade)

1- O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2019, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 38.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico,

podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

3- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo o seu valor ser absorvido.

Cláusula 62.^a

(Anterior prémio de permanência previsto no ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2019)

1- Aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e que, à data da publicação deste AE beneficiavam de prémios de permanência, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2- A compensação extraordinária será devida desde a data em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e a data de aniversário na empresa no ano de 2021, ano da publicação do presente AE, podendo o prémio ser proporcional ou integral consoante o mesmo se vença ou não na íntegra em 2021.

3- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número 1 antes da entrada em vigor do presente AE não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não recebimento do prémio de permanência pecuniário.

4- As condições de atribuição do prémio pecuniário previsto na presente cláusula são as constantes dos números 3, 6 e 7 da cláusula 46.^a, em conjugação com o número 3 da cláusula 63.^a do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

5- A partir de 1 de janeiro de 2022, e para os trabalhadores devidamente abrangidos pela presente cláusula, passará a aplicar-se o regime previsto nas cláusulas 42.^a a 45.^a do presente AE.

6- Quanto aos trabalhadores que, a partir de 2019, transitoriamente, após a entrada em vigor do ACT indicado no número 1, tenham optado pelo anterior regime dos dias de licença com retribuição previsto no acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, poderão manter essa opção até 31 de dezembro de 2023 ou optar pelo novo regime do presente AE, devendo comunicar a sua decisão até 60 dias após a respetiva publicação.

7- A compensação extraordinária prevista nos números 1 e 2 da presente cláusula, será paga no decurso do mês subsequente à entrada em vigor do AE, salvo se a mesma ocorrer em 2021, caso em que será pago no decurso do mês de janeiro de 2022.

8- Relativamente aos trabalhadores cujo contrato cesse após a entrada em vigor do presente AE e antes de vencida a obrigação de pagamento da compensação extraordinária nos termos do número anterior, a mesma será paga por ocasião da cessação do respetivo contrato.

Cláusula 63.^a

(Anterior prémio de carreira previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019)

Os trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, já estivessem abrangidos pelo regime do número 3 da cláusula 42.^a do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, beneficiarão, nesse mesmo ano, das novas condições previstas neste AE, podendo exercer a opção a que se refere a cláusula 43.^a, número 1, alínea e), no prazo de 30 dias contados da data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 64.^a

(Plano Individual de Reforma previsto no acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019)

1- A título de remição do direito sobre as contribuições para o Plano Individual de Reforma, aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e que, à data da publicação deste AE beneficiavam do regime de contribuições aí previsto, será efetuada, verificadas que estejam as respetivas condições, uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma, calculada nos termos do número seguinte.

2- A contribuição extraordinária corresponderá a 9 meses de contribuições, calculadas nos termos previstos no acordo coletivo de trabalho referido no número anterior.

3- O pagamento da contribuição extraordinária prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação, até ao termo do segundo mês subsequente à publicação do presente AE, aos trabalhadores que nessa data se encontrem vinculados à empresa.

Cláusula 65.^a

(Prémio extraordinário)

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, com quem mantenha vínculo laboral ativo em 21 de outubro de 2021, um prémio extraordinário correspondente ao valor equivalente a uma retribuição efetiva mensal, apurado com referência à retribuição vigente em outubro de 2021, o qual será pago em duas prestações iguais, cada uma no valor correspondente a 50 % da referida retribuição efetiva mensal, e com um valor mínimo de 500 € cada, que serão pagas nos seguintes termos:

a) A primeira prestação será paga até 31 de outubro de 2021;

b) A segunda prestação será paga no decurso do terceiro trimestre de 2022, em data a definir pela empresa.

2- Relativamente aos trabalhadores cujo contrato de trabalho:

a) Se inicie no ano de 2021; ou

b) Termine em 2021, após 21 de outubro.

Os mesmos beneficiarão do prémio extraordinário ajustado proporcionalmente ao tempo de vigência do contrato em 2021, sem garantia do valor mínimo de 500 € em cada prestação.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho de trabalhador elegível nos termos do número 1 da presente cláusula, ocorrida entre 22 de outubro de 2021 e a data de pagamento da segunda prestação do prémio, esta segunda prestação manter-se-á devida, ainda que ajustada nos termos do número anterior, sendo paga antecipadamente até à data de cessação do contrato de trabalho.

4- O recebimento do prémio extraordinário tem como pressuposto a aplicação ao trabalhador beneficiário do presente AE, seja por via da filiação em sindicato outorgante, seja por escolha nos termos da cláusula 68.^a

Cláusula 66.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 67.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 68.^a

(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)

Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes só poderão beneficiar do presente AE, até ao termo da respetiva vigência, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 69.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do presente AE, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do acordo de empresa.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias

relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do acordo de empresa acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos outorgantes do acordo de empresa;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativa-

mente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

7- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

8- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

9- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Nível salarial	Grau	Descrição	Funções (exemplificativo)
Gestão de topo	Diretor coordenador	1	I	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Poderá integrar o comité de gestão executiva.	Diretor executivo. (CEO, CINSO, CFO, COO, CSO).
Gestão direção	Diretor	2	I	Colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Poderá reportar a diretor coordenador ou à administração.	Responsável de direção sinistros. Responsável de direção de grandes clientes e corretores. Responsável de direção comercial. Responsável de direção financeira e planeamento. Responsável de direção de recursos humanos.
Gestão intermédia	Responsável intermédio	3	I	Implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas.	Responsável função atuarial. Responsável de unidade automóvel - Sinistros. Responsável contencioso. Responsável de unidade corretores.
Gestão operacional	Gestor	4	II	Assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e/ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.	Coordenador de zona. Responsável setor/área de sinistros. Responsável de unidade ramos pessoais.
	Gestor	4	I		
	Gestor técnico	5	II	Executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora.	Coordenador de empresas. Gestor de projetos. Gestor organização e transformação.
	Gestor técnico	5	I		
Técnicos	Técnico	6	IV	Executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, podendo executá-las com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou écnica específica.	Dinamizador vida. Auditor interno. Técnico de atuariado. Técnico de formação. Técnico de sistemas.
	Técnico	6	III		
	Técnico	6	II		
	Técnico	6	I		

Coordenação	Coordenador operacional	7	II	Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas de trabalhadores.	Responsável núcleo de sinistros. Chefes equipas.
	Coordenador operacional	7	I		
Operacionais	Especialista	8	III	Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Gestor comercial. Gestor de produção. Gestor de sinistros. Operacional - Gestão de fornecedores e reporting.
	Especialista	8	II		
	Especialista	8	I		
Operacionais	Assistente	9	III	Executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de menor complexidade, tendencialmente recorrentes, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente administrativo. Assistente jurídico.
	Assistente	9	II		
	Assistente	9	I		
Apoio	Auxiliar geral	10	I	Executa predominantemente tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar administrativo.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2022, 2023 e 2024

Vencimento base (em euros)					
	Nível salarial	Grau	2022	2023	2024
Diretor coordenador	1	I	2 067,13	2 079,53	2 094,09
Diretor	2	I	1 950,00	1 961,70	1 975,43
Responsável intermédio	3	I	1 852,62	1 863,74	1 876,79
Gestor	4	II	1 662,61	1 680,90	1 701,07
Gestor	4	I	1 516,75	1 533,43	1 551,83
Gestor técnico	5	II	1 662,61	1 680,90	1 701,07
Gestor técnico	5	I	1 516,75	1 533,43	1 551,83
Técnico	6	IV	1 363,40	1 378,40	1 394,94
Técnico	6	III	1 239,47	1 253,10	1 268,14
Técnico	6	II	1 126,81	1 139,20	1 152,87
Técnico	6	I	1 014,09	1 025,24	1 037,54
Coordenador operacional	7	II	1 208,41	1 221,70	1 236,36
Coordenador operacional	7	I	1 150,00	1 162,65	1 176,6
Especialista	8	III	1 134,13	1 146,61	1 160,37
Especialista	8	II	1 031,01	1 042,35	1 054,86
Especialista	8	I	927,94	938,15	949,41
Assistente	9	III	991,72	1 002,63	1 014,66
Assistente	9	II	901,53	911,45	922,39
Assistente	9	I	825,00	840,00	850,08
Auxiliar geral	10	I	725,00	775,00	825,00

Logo que conhecido o IPC de 2023 (sem habitação), apurado pelo Instituto Nacional de Estatística, e o mesmo se mostrar superior a 1,2 %, a empresa e os sindicatos subscritores iniciarão processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial supra indicada para 2024.

B - Subsídio de refeição (cláusula 35.ª):

Ano	Montante (em euros)
A partir de 1 de outubro de 2021	10,40
2022	10,40
2023	10,45
2024	10,50

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 40.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 40.ª, número - Valor por Km	0,40 €
Cláusula 41.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde*

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1000,00 €/ano
Franquias e co pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Co-pagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afecções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infecto-contagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, directa ou indirectamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas Condições Particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer actos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, auto-infligidos ou resultantes de actos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correcção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros actos destinados à correcção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p><i>l)</i> Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer actos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: <ul style="list-style-type: none"> <i>(i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amator, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; <i>(ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); <i>(iii)</i> Prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; <i>(iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas; <i>(v)</i> Cataclismos da natureza, actos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; <i>(vi)</i> Consequências da exposição a radiações. </p> <p><i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p><i>r)</i> Enfermagem privativa;</p> <p><i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p><i>t)</i> Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p><i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> <i>(i)</i> Queratotomia radial; <i>(ii)</i> Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix); <i>(iii)</i> Queratomieleusis por laser in situ; <i>(iv)</i> Inserção de lentes fáquicas intraoculares. </p> <p><i>b)</i> Tratamento cirúrgico da roncopia;</p>

	c) Plástias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Atos não cobertos	a) Medicamentos; b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas; c) Parto; d) Exames gerais de saúde (check-up).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afecção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

- 1- As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;
- 2- Por sinistro entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 54.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,6 % aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre o rendimento das pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o vínculo contratual com a empresa cesse antes da passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse mon-

tante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VII

A - Tabela de correspondência entre as categorias do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 e as categorias do presente AE

AE SU 2019 (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019)			AE 2022-2024		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Gestão de topo	Diretor	1	Gestão de topo ou gestão direção (1)	Diretor coordenador ou diretor (1)	1 ou 2
Gestão intermédia	Responsável intermédia	2	Gestão intermédia	Responsável intermédia	3
Gestão operacional	Gestor	3	Gestão operacional	Gestor ou gestor técnico	4 ou 5
Técnicos	Técnico	4	Gestão operacional ou técnicos (2)	Gestor técnico ou técnico (2)	5 ou 6
Operacionais	Coordenador operacional	5	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista	6	Operacionais	Especialista	8
	Assistente	7	Operacionais	Assistente	9
Apoio	Auxiliar geral	8	Apoio	Auxiliar geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de diretor coordenador) o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o comité de gestão executiva.

b) É enquadrado no grupo de gestão direção (com a categoria de diretor) o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s) área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a diretor coordenador ou à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão operacional (com a categoria de gestor técnico) o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora.

b) É enquadrado no grupo de técnicos (com a categoria de técnico) o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, podendo executá-las com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

B - Tabela de correspondência entre as categorias do ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e as categorias do presente AE

ACT Generali PT Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2019		AE 2022-2024		
Grupo profissional	Categoria	Grupo profissional	Categoria	Nível
Dirigente	Diretor geral	Gestão de topo ou gestão direção (1)	Diretor coordenador ou diretor (1)	1 ou 2
	Diretor coordenador			
Gestor	Gestor técnico	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor comercial	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor operacional	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
Técnicos	Técnico	Técnico	Técnico	6
	Técnico comercial	Técnico	Técnico	6
	Técnico operacional	Técnico	Técnico	6
Operacionais	Coordenador operacional	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista operacional	Operacionais	Especialista	8
	Assistente operacional	Operacionais (3)	Especialista ou assistente (3)	8 ou 9
Apoio	Auxiliar geral	Apoio	Auxiliar geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão de topo, com a categoria de diretor coordenador, o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o comité de gestão executiva.

b) É enquadrado no grupo de gestão direção, com a categoria de diretor, o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a diretor coordenador ou à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão intermédia, com a categoria de responsável intermédio, o trabalhador que (i) implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas; e que (ii) reporta diretamente a um (ou mais) diretor(es) ou diretor coordenador.

b) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor técnico, o trabalhador que assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e/ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.

c) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor, o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(3) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de operacionais, com a categoria de especialista, o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.

b) É enquadrado no grupo de operacionais, com a categoria de assistente, o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de menor complexidade, tendencialmente recorrentes, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

Lisboa, 20 de outubro de 2021.

Pela Generali Seguros, SA:

Pedro Luís Francisco Carvalho, na qualidade de mandatário.

Ana Rita de Paulo Martins Campos Loução, na qualidade de mandatária.

Ana Paula de Jesus dos Santos Almeida, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Jorge Alexandre Matos Carneiro, na qualidade de legal representante.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Jorge Carlos Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direcção.

Mário José Rubio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente da direcção.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direcção.

Cristina Isabel Fialho Manguito, na qualidade de vogal da direcção.

Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - advogada.

Depositado em 16 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 28/2022, nos termos do artigo.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e outras

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016, primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2016, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2016, conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018 e terceira revisão parcial ao texto consolidado em 2016 e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020.

Primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020

Aos 19 dias do mês de janeiro de 2022, o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, o STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQT D - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e o STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª do capítulo I, introduzir uma cláusula nova numerada como 19.ª-A do capítulo IV, o anexo III, o anexo IV e o anexo VI e do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1276 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2024.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula nova/19.^a/C

Subsídio de prevenção

1- Os trabalhadores que se encontrem em regime de pre-

venção no âmbito dos serviços de prevenção e escalas de reserva aos piquetes e equipas de assistência em vigor na empresa terão direito ao pagamento de um subsídio de prevenção.

2- Cada hora de serviço de prevenção ou escala de reserva efetivamente cumprida, será remunerada com um valor correspondente a 2,3 %/24 do nível 4 da tabela remuneratória do AE I em vigor, pago mensalmente aos trabalhadores que integrem efetivamente os serviços de prevenção e escalas de reserva.

ANEXO III

Categorias profissionais:

Mapas de categorias profissionais não chefias e de chefias

Mapa de integração de categorias não chefias no regulamento de carreiras

Tabela de integração de carreiras abertas

Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais não chefias

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
12	1 929,27 €			A3
				B3
11	1 751,74 €			A2
				B2
10	1 606,30 €			A1 - Técnico principal
				A1- Secretário administração
				B1 - Projectista
9	1 496,98 €	A6	A7	C9
		B6	B8	
		C6		
8	1 406,21 €	A5	A6	C8
		B5	B7	
		C5		
7	1 322,96 €	A4	A5	C7
		B4	B6	
		C4		

6	1 260,77 €	A3	A4	C6
		B3	B5	D6
		C3		E6
		D5		
5	1 198,59 €	A2	A3	C5
		B2	B4	D5
		C2		E5
		D4		
4	1 124,86 €	A1 - Maquinista	A2	C4
		A1 - Maquinista manobras	B3	D4
		B1 - Fiscal		E4
		C1 - Operador comercial		
		D3		
3	1 080,73 €	D2	A1 - Técnico electrónica	C3
			B2	D3
				E3
2	1 050,14 €	D1 - Agente tráfico	B1 - Oficial (serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, pintor, torneiro mecânico, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro) B1 - Oficial via	C2 D2 E2
1	1 024,56 €			C1 - Técnico auxiliar C1 - Técnico administrativo C1 - Desenhador D1 - Motorista CG E1 - Motorista

Categorias profissionais: mapa de categorias profissionais chefias

(Redação igual.)

Mapa de evolução das categorias profissionais não chefias

Carreira de operações e comercial

(Redação igual.)

Carreira de manutenção

¹ Num máximo de 6 anos de permanência

Carreira de manutenção										
A.	Técnico de electrónica	(42)	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	
B.	Oficial (serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro)	(49)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
B.	Oficial de via	(49)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8

A. Técnico de electrónica

A1 → A2 → A3 → A4 → A5 → A6 → A7
7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹

B. Oficial

B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6 → B7 → B8

7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹

B. Oficial via

B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6 → B7 → B8
7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹

Carreira técnica/apoio

¹ Num máximo de 6 anos de permanência

Carreira técnica/apoio											
A.	Técnico principal	(14)	A1	A2	A3						
A.	Secretário de administração	(14)	A1	A2	A3						
B.	Projectista	(14)	B1	B2	B3						
C.	Técnico auxiliar	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
C.	Técnico administrativo	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
C.	Desenhador	(56)	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
D.	Motorista CG	(35)	D1	D2	D3	D4	D5	D6			
E.	Motorista	(35)	E1	E2	E3	E4	E5	E6			

A. Técnico principal

A1 → A2 → A3
7 Pontos¹ 7 Pontos¹

A. Secretário de administração

A1 → A2 → A3
7 Pontos¹ 7 Pontos¹

B. Projectista

B1 → B2 → B3
7 Pontos¹ 7 Pontos¹

C. Técnico auxiliar

C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 Pontos¹ 7 Pontos¹

C. Técnico administrativo

C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 Pontos¹ 7 Pontos¹

C. Desenhador

C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 Pontos¹ 7 Pontos¹

D. Motorista CG

D1 → D2 → D3 → D4 → D5 → D6
7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹

E. Motorista

E1 → E2 → E3 → E4 → E5 → E6
7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹ 7 Pontos¹

Mapa de integração de categorias no regulamento de carreiras

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
Operações e comercial	Agente tráfego D1	4	Operações e comercial	Agente tráfego D1	2
Operações e comercial	Agente tráfego D2	5	Operações e comercial	Agente tráfego D2	3
Operações e comercial	Agente tráfego D3	6	Operações e comercial	Agente tráfego D3	4
Operações e comercial	Agente tráfego D4	7	Operações e comercial	Agente tráfego D4	5
Operações e comercial	Agente tráfego D5	8	Operações e comercial	Agente tráfego D5	6
Operações e comercial	Fiscal B1	6	Operações e comercial	Fiscal B1	4
Operações e comercial	Fiscal B2	7	Operações e comercial	Fiscal B2	5
Operações e comercial	Fiscal B3	8	Operações e comercial	Fiscal B3	6
Operações e comercial	Fiscal B4	9	Operações e comercial	Fiscal B4	7
Operações e comercial	Fiscal B5	10	Operações e comercial	Fiscal B5	8
Operações e comercial	Fiscal B6	11	Operações e comercial	Fiscal B6	9
Operações e comercial	Maquinista A1	6	Operações e comercial	Maquinista A1	4

Operações e comercial	Maquinista A2	7	Operações e comercial	Maquinista A2	5
Operações e comercial	Maquinista A3	8	Operações e comercial	Maquinista A3	6
Operações e comercial	Maquinista A4	9	Operações e comercial	Maquinista A4	7
Operações e comercial	Maquinista A5	10	Operações e comercial	Maquinista A5	8
Operações e comercial	Maquinista A6	11	Operações e comercial	Maquinista A6	9
Operações e comercial	Maquinista manobras A1	6	Operações e comercial	Maquinista manobras A1	4
Operações e comercial	Maquinista manobras A2	7	Operações e comercial	Maquinista manobras A2	5
Operações e comercial	Maquinista manobras A3	8	Operações e comercial	Maquinista manobras A3	6
Operações e comercial	Maquinista manobras A4	9	Operações e comercial	Maquinista manobras A4	7
Operações e comercial	Maquinista manobras A5	10	Operações e comercial	Maquinista manobras A5	8
Operações e comercial	Maquinista manobras A6	11	Operações e comercial	Maquinista manobras A6	9
Operações e comercial	Operador comercial C1	6	Operações e comercial	Operador comercial C1	4
Operações e comercial	Operador comercial C2	7	Operações e comercial	Operador comercial C2	5
Operações e comercial	Operador comercial C3	8	Operações e comercial	Operador comercial C3	6
Operações e comercial	Operador comercial C4	9	Operações e comercial	Operador comercial C4	7
Operações e comercial	Operador comercial C5	10	Operações e comercial	Operador comercial C5	8
Operações e comercial	Operador comercial C6	11	Operações e comercial	Operador comercial C6	9
Manutenção	Oficial canalizador B1	3	Manutenção	Oficial canalizador B1	2
Manutenção	Oficial canalizador B2	4	Manutenção	Oficial canalizador B1	2
Manutenção	Oficial canalizador B3	5	Manutenção	Oficial canalizador B2	3
Manutenção	Oficial canalizador B4	6	Manutenção	Oficial canalizador B3	4
Manutenção	Oficial canalizador B5	7	Manutenção	Oficial canalizador B4	5
Manutenção	Oficial canalizador B6	8	Manutenção	Oficial canalizador B5	6
Manutenção	Oficial canalizador B7	9	Manutenção	Oficial canalizador B6	7
Manutenção	Oficial canalizador B8	10	Manutenção	Oficial canalizador B7	8
Manutenção	Oficial canalizador B9	11	Manutenção	Oficial canalizador B8	9
Manutenção	Oficial carpinteiro B1	3	Manutenção	Oficial Carpinteiro B1	2
Manutenção	Oficial carpinteiro B2	4	Manutenção	Oficial carpinteiro B1	2
Manutenção	Oficial carpinteiro B3	5	Manutenção	Oficial carpinteiro B2	3
Manutenção	Oficial carpinteiro B4	6	Manutenção	Oficial carpinteiro B3	4
Manutenção	Oficial carpinteiro B5	7	Manutenção	Oficial carpinteiro B4	5
Manutenção	Oficial carpinteiro B6	8	Manutenção	Oficial carpinteiro B5	6
Manutenção	Oficial carpinteiro B7	9	Manutenção	Oficial carpinteiro B6	7
Manutenção	Oficial carpinteiro B8	10	Manutenção	Oficial carpinteiro B7	8
Manutenção	Oficial carpinteiro B9	11	Manutenção	Oficial carpinteiro B8	9
Manutenção	Oficial electricista B1	3	Manutenção	Oficial electricista B1	2
Manutenção	Oficial electricista B2	4	Manutenção	Oficial electricista B1	2
Manutenção	Oficial electricista B3	5	Manutenção	Oficial electricista B2	3
Manutenção	Oficial electricista B4	6	Manutenção	Oficial electricista B3	4
Manutenção	Oficial electricista B5	7	Manutenção	Oficial electricista B4	5
Manutenção	Oficial electricista B6	8	Manutenção	Oficial electricista B5	6
Manutenção	Oficial electricista B7	9	Manutenção	Oficial electricista B6	7
Manutenção	Oficial electricista B8	10	Manutenção	Oficial electricista B7	8
Manutenção	Oficial electricista B9	11	Manutenção	Oficial electricista B8	9
Manutenção	Oficial electromecânico B1	3	Manutenção	Oficial electromecânico B1	2
Manutenção	Oficial electromecânico B2	4	Manutenção	Oficial electromecânico B1	2
Manutenção	Oficial electromecânico B3	5	Manutenção	Oficial electromecânico B2	3
Manutenção	Oficial electromecânico B4	6	Manutenção	Oficial electromecânico B3	4
Manutenção	Oficial electromecânico B5	7	Manutenção	Oficial electromecânico B4	5
Manutenção	Oficial electromecânico B6	8	Manutenção	Oficial electromecânico B5	6
Manutenção	Oficial electromecânico B7	9	Manutenção	Oficial electromecânico B6	7

Manutenção	Oficial electromecânico B8	10	Manutenção	Oficial electromecânico B7	8
Manutenção	Oficial electromecânico B9	11	Manutenção	Oficial electromecânico B8	9
Manutenção	Oficial estofador B1	3	Manutenção	Oficial estofador B1	2
Manutenção	Oficial estofador B2	4	Manutenção	Oficial estofador B1	2
Manutenção	Oficial estofador B3	5	Manutenção	Oficial estofador B2	3
Manutenção	Oficial estofador B4	6	Manutenção	Oficial estofador B3	4
Manutenção	Oficial estofador B5	7	Manutenção	Oficial estofador B4	5
Manutenção	Oficial estofador B6	8	Manutenção	Oficial estofador B5	6
Manutenção	Oficial estofador B7	9	Manutenção	Oficial estofador B6	7
Manutenção	Oficial estofador B8	10	Manutenção	Oficial estofador B7	8
Manutenção	Oficial estofador B9	11	Manutenção	Oficial estofador B8	9
Manutenção	Oficial ferramenteiro B1	3	Manutenção	Oficial ferramenteiro B1	2
Manutenção	Oficial ferramenteiro B2	4	Manutenção	Oficial ferramenteiro B1	2
Manutenção	Oficial ferramenteiro B3	5	Manutenção	Oficial ferramenteiro B2	3
Manutenção	Oficial ferramenteiro B4	6	Manutenção	Oficial ferramenteiro B3	4
Manutenção	Oficial ferramenteiro B5	7	Manutenção	Oficial ferramenteiro B4	5
Manutenção	Oficial ferramenteiro B6	8	Manutenção	Oficial ferramenteiro B5	6
Manutenção	Oficial ferramenteiro B7	9	Manutenção	Oficial ferramenteiro B6	7
Manutenção	Oficial ferramenteiro B8	10	Manutenção	Oficial ferramenteiro B7	8
Manutenção	Oficial ferramenteiro B9	11	Manutenção	Oficial ferramenteiro B8	9
Manutenção	Oficial pedreiro B1	3	Manutenção	Oficial pedreiro B1	2
Manutenção	Oficial pedreiro B2	4	Manutenção	Oficial pedreiro B1	2
Manutenção	Oficial pedreiro B3	5	Manutenção	Oficial pedreiro B2	3
Manutenção	Oficial pedreiro B4	6	Manutenção	Oficial pedreiro B3	4
Manutenção	Oficial pedreiro B5	7	Manutenção	Oficial pedreiro B4	5
Manutenção	Oficial pedreiro B6	8	Manutenção	Oficial pedreiro B5	6
Manutenção	Oficial pedreiro B7	9	Manutenção	Oficial pedreiro B6	7
Manutenção	Oficial pedreiro B8	10	Manutenção	Oficial pedreiro B7	8
Manutenção	Oficial pedreiro B9	11	Manutenção	Oficial pedreiro B8	9
Manutenção	Oficial pintor B1	3	Manutenção	Oficial pintor B1	2
Manutenção	Oficial pintor B2	4	Manutenção	Oficial pintor B1	2
Manutenção	Oficial pintor B3	5	Manutenção	Oficial pintor B2	3
Manutenção	Oficial pintor B4	6	Manutenção	Oficial pintor B3	4
Manutenção	Oficial pintor B5	7	Manutenção	Oficial pintor B4	5
Manutenção	Oficial pintor B6	8	Manutenção	Oficial pintor B5	6
Manutenção	Oficial pintor B7	9	Manutenção	Oficial pintor B6	7
Manutenção	Oficial pintor B8	10	Manutenção	Oficial pintor B7	8
Manutenção	Oficial pintor B9	11	Manutenção	Oficial pintor B8	9
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B1	3	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B2	4	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B3	5	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B2	3
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B4	6	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B3	4
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B5	7	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B4	5
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B6	8	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B5	6
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B7	9	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B6	7

Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B8	10	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B7	8
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B9	11	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B8	9
Manutenção	Oficial soldador B1	3	Manutenção	Oficial soldador B1	2
Manutenção	Oficial soldador B2	4	Manutenção	Oficial soldador B1	2
Manutenção	Oficial soldador B3	5	Manutenção	Oficial soldador B2	3
Manutenção	Oficial soldador B4	6	Manutenção	Oficial soldador B3	4
Manutenção	Oficial soldador B5	7	Manutenção	Oficial soldador B4	5
Manutenção	Oficial soldador B6	8	Manutenção	Oficial soldador B5	6
Manutenção	Oficial soldador B7	9	Manutenção	Oficial soldador B6	7
Manutenção	Oficial soldador B8	10	Manutenção	Oficial soldador B7	8
Manutenção	Oficial soldador B9	11	Manutenção	Oficial soldador B8	9
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B1	3	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B2	4	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B3	5	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B2	3
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B4	6	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B3	4
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B5	7	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B4	5
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B6	8	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B5	6
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B7	9	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B6	7
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B8	10	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B7	8
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B9	11	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B8	9
Manutenção	Técnico electrónica A1	5	Manutenção	Técnico electrónica A1	3
Manutenção	Técnico electrónica A2	6	Manutenção	Técnico electrónica A2	4
Manutenção	Técnico electrónica A3	7	Manutenção	Técnico electrónica A3	5
Manutenção	Técnico electrónica A4	8	Manutenção	Técnico electrónica A4	6
Manutenção	Técnico electrónica A5	9	Manutenção	Técnico electrónica A5	7
Manutenção	Técnico electrónica A6	10	Manutenção	Técnico electrónica A6	8
Manutenção	Técnico electrónica A7	11	Manutenção	Técnico electrónica A7	9
Manutenção	Oficial via B1	3	Manutenção	Oficial via B1	2
Manutenção	Oficial via B2	4	Manutenção	Oficial via B1	2
Manutenção	Oficial via B3	5	Manutenção	Oficial via B2	3
Manutenção	Oficial via B4	6	Manutenção	Oficial via B3	4
Manutenção	Oficial via B5	7	Manutenção	Oficial via B4	5
Manutenção	Oficial via B6	8	Manutenção	Oficial via B5	6
Manutenção	Oficial via B7	9	Manutenção	Oficial via B6	7
Manutenção	Oficial via B8	10	Manutenção	Oficial via B7	8
Manutenção	Oficial via B9	11	Manutenção	Oficial via B8	9
Técnica/apoio	Técnico principal A1	12	Técnica/apoio	Técnico principal A1	10
Técnica/apoio	Técnico principal A2	13	Técnica/apoio	Técnico principal A2	11
Técnica/apoio	Técnico principal A3	14	Técnica/apoio	Técnico principal A3	12
Técnica/apoio	Secretário administração A1	12	Técnica/apoio	Secretário administração A1	10
Técnica/apoio	Secretário administração A2	13	Técnica/apoio	Secretário administração A2	11
Técnica/apoio	Secretário administração A3	14	Técnica/apoio	Secretário administração A3	12
Técnica/apoio	Projectista B1	12	Técnica/apoio	Projectista B1	10

Técnica/apoio	Projectista B2	13	Técnica/apoio	Projectista B1	11
Técnica/apoio	Projectista B3	14	Técnica/apoio	Projectista B1	12
Técnica/apoio	Desenhador C1	3	Técnica/apoio	Desenhador c1	1
Técnica/apoio	Desenhador C2	4	Técnica/apoio	Desenhador C2	2
Técnica/apoio	Desenhador C3	5	Técnica/apoio	Desenhador C3	3
Técnica/apoio	Desenhador C4	6	Técnica/apoio	Desenhador C4	4
Técnica/apoio	Desenhador C5	7	Técnica/apoio	Desenhador C5	5
Técnica/apoio	Desenhador C6	8	Técnica/apoio	Desenhador C6	6
Técnica/apoio	Desenhador C7	9	Técnica/apoio	Desenhador C7	7
Técnica/apoio	Desenhador C8	10	Técnica/apoio	Desenhador C8	8
Técnica/apoio	Desenhador C9	11	Técnica/apoio	Desenhador C9	9
Técnica/apoio	Técnico administrativo C1	3	Técnica/apoio	Técnico administrativo C1	1
Técnica/apoio	Técnico administrativo C2	4	Técnica/apoio	Técnico administrativo C2	2
Técnica/apoio	Técnico administrativo C3	5	Técnica/apoio	Técnico administrativo C3	3
Técnica/apoio	Técnico administrativo C4	6	Técnica/apoio	Técnico administrativo C4	4
Técnica/apoio	Técnico administrativo c5	7	Técnica/apoio	Técnico administrativo C5	5
Técnica/apoio	Técnico administrativo C6	8	Técnica/apoio	Técnico administrativo C6	6
Técnica/apoio	Técnico administrativo C7	9	Técnica/apoio	Técnico administrativo C7	7
Técnica/apoio	Técnico administrativo C8	10	Técnica/apoio	Técnico administrativo C8	8
Técnica/apoio	Técnico administrativo C9	11	Técnica/apoio	Técnico administrativo C9	9
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C1	3	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C1	1
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C2	4	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C2	2
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C3	5	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C3	3
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C4	6	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C4	4
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C5	7	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C5	5
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C6	8	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C6	6
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C7	9	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C7	7
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C8	10	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C8	8
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C9	11	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C9	9
Técnica/apoio	Técnico principal A1	12	Técnica/apoio	Técnico principal A1	10
Técnica/apoio	Técnico principal A2	13	Técnica/apoio	Técnico principal A2	11
Técnica/apoio	Técnico principal A3	14	Técnica/apoio	Técnico principal A3	12
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F1	1		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F2	2		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F3	3		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F4	4		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F5	5		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F6	6		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Motorista CG D1	3	Técnica/apoio	Motorista CG D1	1
Técnica/apoio	Motorista CG D2	4	Técnica/apoio	Motorista CG D2	2
Técnica/apoio	Motorista CG D3	5	Técnica/apoio	Motorista CG D3	3
Técnica/apoio	Motorista CG D4	6	Técnica/apoio	Motorista CG D4	4
Técnica/apoio	Motorista CG D5	7	Técnica/apoio	Motorista CG D5	5
Técnica/apoio	Motorista CG D6	8	Técnica/apoio	Motorista CG D6	6
Técnica/apoio	Motorista E1	3	Técnica/apoio	Motorista E1	1
Técnica/apoio	Motorista E2	4	Técnica/apoio	Motorista E2	2
Técnica/apoio	Motorista E3	5	Técnica/apoio	Motorista E3	3
Técnica/apoio	Motorista E4	6	Técnica/apoio	Motorista E4	4
Técnica/apoio	Motorista E5	7	Técnica/apoio	Motorista E5	5
Técnica/apoio	Motorista E6	8	Técnica/apoio	Motorista E6	6

ANEXO IV

Regulamento de carreiras

PARTE I

CAPÍTULO III

Descrição de funções

1- Carreira de operações e comercial

a) *(Redação igual;)*

b) *(Redação igual;)*

c) *(Redação igual;)*

d) *(Redação igual;)*

c) Operador de linha (C1, C2, C3, C4, C5) - *(Eliminar.)*

2- Carreira de manutenção

a) *(Redação igual.)*

b) Oficial serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8).

Executa tarefas no domínio da sua especialidade, inerentes às artes de electricidade, serralharia, electromecânica, soldadura, tornearia, alvenaria, canalização e pintura, estofagem, e/ou de carpintaria, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; Efetua a leitura de consumos de energia; Procedo ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respetivo transporte; efetua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afetos.

O oficial ferramenteiro executa as tarefas inerentes ao funcionamento das ferramentarias, nomeadamente, entrega, recebe, acondiciona as ferramentas e pequenas máquinas e efetua a respetiva limpeza e manutenção.

b) Oficial de via (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8)

Executa tarefas no domínio da via-férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica as necessidades de manutenção detetadas; Procedo a outros trabalhos de manutenção e limpeza de via, tais como a limpeza de lixos e ervas, poços de água pluviais e rede de drenagem; Executa pequenos trabalhos de carpintaria e de pedreiro relacionados com a via; Intervém excecionalmente na lavagem da via em situações pontuais; Prepara, entrega, recebe, controla e acondiciona as ferramentas e máquinas que lhe estão afetas; Efetua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afetos, bem como dos rodados dos «charriots», «lorrys» e caixas em operação de via; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos, placas giratórias e agulhas para manobra dos equipamentos de via, bem como máquinas e ferramentas de deservagem da via e desentupimento da rede de drenagem, colabora na retirada de animais da via; Colabora na carga e descarga de materiais e equipamentos específicos de via, bem como de outros materiais e equipamentos desde que tenham que ser transportados por via-férrea.

3- Carreira técnica/apoio

a) *(Redação igual;)*

b) *(Redação igual;)*

c) *(Redação igual;)*

d) *(Redação igual;)*

e) *(Redação igual;)*

f) Auxiliar de serviços (F1, F2, F3, F4, F5, F6) - *(Eliminar.)*

ANEXO VI

Tabelas salariais de categorias de não chefias e de chefias

Tabela salarial de categorias não chefias

Nível	Vencimento
12	1 929,27 €
11	1 751,74 €
10	1 606,30 €
9	1 496,98 €
8	1 406,21 €
7	1 322,96 €
6	1 260,77 €
5	1 198,59 €
4	1 124,86 €
3	1 080,73 €
2	1 050,14 €
1	1 024,56 €

Tabela salarial de categorias de chefias

(Redação igual.)

Lisboa, 19 de janeiro de 2022.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

Vitor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Helena Arranhado Carrasco Campos, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pedro Miguel de Bastos Veiga Costa, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Gligó, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa - STTM:

José Manuel da Silva Marques, na qualidade de mandatário.

José Augusto Ferreira Rodrigues, na qualidade de mandatário

Pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM:

José Carlos Estêvão Silveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Nuno Ricardo Alves Fonseca, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Cabaço Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Gligó, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT D:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Gligó, na qualidade de mandatário.

Pelo STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa:

Luís Miguel Patrocínio Gomes Fernandes, na qualidade de mandatário.

António Oliveira Santos, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa as seguintes organizações sindicais:

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

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 16 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 27/2022, 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 o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017, primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2017 publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2018, segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2017 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018 e terceira revisão parcial ao texto consolidado em 2017 e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020.

Primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020

Aos 19 dias do mês de janeiro de 2022, o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ, a FE - Federação dos Engenheiros (SERS - Sindicato dos Engenheiros, SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos) e a FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª e do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os técnicos superiores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2024.

Lisboa, 19 janeiro de 2022.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

Vitor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Helena Arranhado Carrasco Campos, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pedro Miguel de Bastos Veiga Costa, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Rodolfo Frederico Beja de Lima e Knapič, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Cândida Maria Borges, na qualidade de mandatária.
João José Bento Silva Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos - SNEET:

Edite Rosa Coelho Sá, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

José Luís do Carmo dos Santos, na qualidade de mandatário.

E em representação dos seguintes sindicatos:

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

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

Depositado em 16 de fevereiro de 2022, a fl. 179 do livro n.º 12, com o n.º 26/2022, 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

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de janeiro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2012.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito)

O SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo é uma estrutura sindical dos trabalhadores que exercem a sua atividade profissional ligada ao ensino, à formação profissional, à educação ao longo da vida ou à ciência, dentro do seu âmbito geográfico.

Artigo 2.º

(Âmbito geográfico)

O âmbito geográfico do SDPGL compreende os distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal.

Artigo 3.º

(Sede, delegações e subdelegações)

- 1- O sindicato tem a sua sede em Lisboa.
- 2- O sindicato tem delegações distritais em Lisboa, Santarém e Setúbal e subdelegações nos concelhos onde as condições as tornem necessárias de acordo com o âmbito geográfico previsto no artigo anterior e a conforme a direção o decida.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

(Sindicalismo democrático e autonomia)

- 1- O sindicato orienta a sua atuação dentro da observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liber-

dade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e ativa dos seus associados.

2- O sindicato é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objetivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3- O sindicato apoia responsavelmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4- O sindicato é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

Artigo 5.º

(Objetivos)

São objetivos principais do sindicato:

- a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;
- b) A luta pelo desenvolvimento da educação e da cultura, com base no princípio de que a ambas tem direito os cidadãos ao longo de toda a vida;
- c) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

Artigo 6.º

(Solidariedade sindical)

1- Para a prossecução dos seus objetivos o sindicato adere à Federação Nacional da Educação (FNE).

§ único. O sindicato pode desvincular-se da FNE, desde que nesse sentido se pronuncie o congresso.

2- Para a prossecução dos seus objetivos e defesa dos inte-

resses dos seus associados o sindicato pode aderir a superestruturas sindicais nacionais ou internacionais sob proposta da direção ao conselho geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 7.º

(Qualidade de associado)

Podem ser sócios do sindicato:

1- Os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua atividade profissional ligada ao ensino, à formação profissional, à educação ao longo da vida ou à ciência.

2- Os professores em situação de reforma, aposentação, licença ou em situação de desemprego temporário.

§ único. Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direção na administração central mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, exceto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

Artigo 8.º

(Admissão)

1- O pedido de admissão é feito à direção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos estatutos.

2- A readmissão está regulada no artigo 14.º

Artigo 9.º

(Indeferimento da admissão)

1- Indeferido o pedido de admissão, a respetiva deliberação, convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de receção, expedida no prazo de quinze dias.

2- No prazo de oito dias, a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso, para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3- A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que, nos cinco dias subsequentes, remeterá o processo ao conselho geral.

4- Ouvido o interessado, o conselho geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

Artigo 10.º

(Direitos dos associados - Direito de tendência)

1- São direitos do associado:

a) Ser defendido pelo sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;

b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional;

c) Participar e intervir na vida do sindicato, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do

interesse coletivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;

d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato, com a exceção referida no parágrafo único do artigo 7.º

e) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respetivos estatutos;

g) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

h) Apelar para o congresso em caso de sanção de expulsão;

i) Retirar-se a todo o tempo do sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direção, por correio registado;

j) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2- O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros dos corpos gerentes direito ao reembolso da importância correspondente ao tempo gasto em atividades determinadas diretamente pela direção ou pelo conselho geral, importância calculada com base no seu salário profissional, sem qualquer acréscimo justificável por trabalho noturno, extraordinário ou prestado em dias de descanso semanal, feriados ou nas férias.

3- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos, para esse efeito:

a) Os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única;

b) É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados;

c) O reconhecimento e a regulamentação das tendências constam do anexo a estes estatutos, que faz parte integrante dos mesmos.

Artigo 11.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Cumprir as disposições do estatuto e regulamentos do sindicato;

b) Pagar regularmente as quotas;

c) Participar e intervir nas atividades do sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;

e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do sindicato;

f) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de dez dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem a situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;

g) Denunciar junto do sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;

h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 12.º

(Suspensão)

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por períodos superiores a 3 meses exceto nos casos de não perceção de vencimento, por doença ou de cumprimento de serviço militar;

b) Estejam temporariamente a exercer a profissão fora da área do sindicato, a menos que manifestem expressamente pretender manter o vínculo ao sindicato, cumprindo os deveres inerentes, designadamente o pagamento de quotas;

c) Tenham sido objeto da sanção disciplinar de suspensão.

Artigo 13.º

(Perda da qualidade de associado)

A qualidade de associado cessa:

a) Por declaração de vontade do sócio, formulada por escrito;

b) Por cessação de funções, salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;

c) Por aplicação da sanção de expulsão.

Artigo 14.º

(Readmissão)

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissão.

2- Verificada a hipótese prevista no artigo 12.º, alínea a), a readmissão não poderá ocorrer antes de esgotado o prazo de seis meses.

3- Não será observada a dilação referida no número anterior quando o associado suspenso faça acompanhar o pedido de readmissão do pagamento das quotas em falta.

4- O trabalhador punido com expulsão apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a aplicação da sanção e depois de obtido parecer favorável do conselho geral.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

(Sanções disciplinares)

1- Constitui infração disciplinar a violação, ainda que meramente culposa, das normas dos estatutos e dos regulamentos devidamente aprovados, podendo ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares aos sócios que as infringjam:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 31 a 90 dias;

d) Suspensão de 91 a 180 dias;

e) Expulsão.

2- A medida disciplinar referida na alínea d) será aplicável aos sócios que violem dolosa e gravemente os estatutos ou não acatem deliberações dos órgãos competentes; a medida disciplinar referida na alínea e) será aplicável aos sócios que efetuem grave violação dos deveres fundamentais.

3- Não tendo o sócio antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4- A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação anteriormente aplicada.

5- Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infração idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 16.º

(Competência disciplinar)

1- Salvo o preceituado no número 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2- Compete ao conselho geral aplicar as sanções das alíneas d) e e) do número 1 do artigo 15.º

3- Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será remetido ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

Artigo 17.º

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito da direção não superior a 30 dias.

2- A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao sócio e com a indicação da sanção ou sanções aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infrator, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de receção.

3- O sócio produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias á descoberta da verdade.

4- O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5- A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no número 3.

6- Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7- A decisão será notificada ao sócio, observando-se com as necessárias adaptações, o disposto no número 2 e, quando não recorrida, comunicada à direção.

8- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que ocorreu, devendo o processo disciplinar iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que os órgãos com competência disciplinar do sindicato tiverem conhecimento da infração e do presumível infrator, interrompendo-se esses prazos com a notificação da nota de culpa ao sócio.

Artigo 18.º

(Recurso)

1- Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas cabe recurso para o conselho geral, que julgará em última instância.

2- Das decisões proferidas pelo conselho geral no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3- O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no número 7 do artigo 17.º

CAPÍTULO V

Da quotização

Artigo 19.º

(Quotização ordinária)

1- O valor da quota será de 0,8 % sobre a retribuição ilíquida.

2- A cobrança das quotas incumbe ao sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outros os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

Artigo 20.º

(Isenção de quotas)

Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que estejam privados da totalidade da sua retribuição, por ato unilateral imputável à sua entidade patronal.

Artigo 21.º

(Redução de quotas)

Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito, os professores em situação de reforma,

aposentação, licença ou em situação de desemprego, a regulamentar pela direção.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos centrais do sindicato

SECÇÃO I

Órgãos centrais e mandato

Artigo 22.º

(Órgãos centrais e mandatos)

1- São órgãos centrais do sindicato:

a) A mesa do congresso e do conselho geral;

b) O congresso;

c) O conselho geral;

d) A direção;

e) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2- O mandato de cada órgão tem a duração de 4 anos, sem prejuízo de se manter em funções até à posse dos novos membros.

SECÇÃO II

Mesa do congresso e do conselho geral

Artigo 23.º

(Composição, eleição, quórum deliberativo)

1- A mesa do congresso e do conselho geral é constituída por 1 presidente, 1 vice-presidente e 3 secretários e terá, ainda, 2 suplentes.

2- A mesa do congresso e do conselho geral e a direção, são eleitos pelo congresso em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

3- As deliberações da mesa são tomadas por maioria dos seus membros em efetividade de funções.

4- O quórum constitutivo da mesa do congresso e do conselho geral é de três membros.

Artigo 24.º

(Competências)

1- Compete à mesa do congresso e do conselho geral, para além do previsto no artigo 52.º:

a) Assegurar um bom funcionamento e o expediente das sessões no congresso e do conselho geral;

b) Dar publicidade às deliberações do congresso e do conselho geral.

2- Compete em especial ao presidente da mesa:

a) Convocar o congresso e o conselho geral;

b) Conferir posse aos membros do congresso, da mesa, do conselho geral e da direção;

c) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de acta dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

e) Assistir quando entenda conveniente, às reuniões da direcção sem direito a voto;

f) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3- Compete em especial ao vice-presidente:

a) Suprir os impedimentos do presidente;

b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4- Compete, em especial, aos secretários:

a) Minutar as atas;

b) Passar certidão de atas aprovadas;

c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as atas das suas reuniões.

SECÇÃO III

Do congresso

Artigo 25.º

(Composição)

1- O congresso é constituído:

a) Pelo colégio de delegados eleitos nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos;

b) Pelos presidente e vice-presidentes da direcção;

c) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

2- Os vogais da direcção, têm direito a participar no congresso, sem direito a voto.

Artigo 26.º

(Reuniões, convocatórias, quórum constitutivo)

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando como tal for convocado.

2- A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa do congresso, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho geral ou de, pelo menos, 10 % ou 200 associados, através de aviso convocatório, publicado num dos jornais da localidade da sede do sindicato com antecedência mínima de 90 dias quando se tratar da reunião ordinária ou de 60 dias se for extraordinária.

3- Os requerimentos para convocação do congresso serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles constarão sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respetiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

4- Em primeira convocatória o congresso reúne com a presença de, pelo menos, metade dos seus membros e em segunda convocatória qualquer que seja o número de membros presentes, salvo disposição imperativa em contrário.

5- O congresso pode reunir presencialmente em determinado espaço físico, ou remotamente, designadamente por meios telemáticos, desde que seja assegurada a plena participação e a validade das deliberações aí tomadas, segundo os meios técnicos adequados.

Artigo 27.º

(Competências e quórum deliberativo)

1- Compete ao congresso:

a) Eleger os membros da mesa do congresso e do conselho geral, os membros da direcção e, ainda os membros do conselho geral;

b) Apreciar a atividade do sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;

c) Apreciar o relatório da direcção;

d) Discutir e aprovar as moções de estratégia, que incluem as grandes linhas de política reivindicativa e o plano de ação, apresentadas pelas listas concorrentes para o quadriénio seguinte;

e) Deliberar da destituição, no todo ou em parte, da mesa do congresso e do conselho geral, da direcção, do conselho geral e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

f) Autorizar o sindicato a demandar os membros dos corpos gerentes por factos praticados no exercício dos seus cargos;

g) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, sem prejuízo da competência especial também atribuída ao conselho geral nos termos da alínea *u*) do artigo 33.º;

h) Ratificar, quando necessário, deliberações do conselho geral, relativamente a filiação do sindicato;

i) Deliberar sobre a fusão ou extinção do sindicato, sob proposta do conselho geral;

j) Apreciar os recursos de decisões disciplinares da competência exclusiva do conselho geral, nos termos do número 2 do artigo 18.º;

l) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatória ou facultativamente, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das respetivas competências;

m) Eleger os membros das direcções distritais, enquanto órgãos não centrais.

2- Na apreciação do plano de atividades que integra o referido na alínea *d*) do número 1 o congresso terá de respeitar o programa da direcção eleita.

3- A deliberação prevista na alínea *e*) do número 1 será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não se possa aplicar a alínea *s*) do número 1 do artigo 33.º por o conselho geral ter sido destituído.

4- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros do congresso presentes, com exceção das deliberações sobre alteração dos estatutos em que se exige o voto favorável de três quartos dos membros presentes e da deliberação sobre a dissolução do sindicato que exige o voto favorável de três quartos dos membros do congresso.

5- As deliberações relativas às matérias referidas nas alíneas *a*) e *m*) do número 1 são tomadas em escrutínio por voto secreto.

Artigo 28.º

(Colégio de delegados)

1- O colégio de delegados deve refletir a composição sectorial no âmbito geográfico do sindicato.

2- A eleição do colégio de delegados ao congresso é realizada por sufrágio direto, secreto e universal, podendo ser abertas mesas de voto nas delegações distritais. Os resultados da eleição serão obtidos com recurso ao método de Hondt e registados em ata.

3- O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora referida no artigo seguinte, e divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

4- O número de delegados que integra o congresso é aprovado no conselho geral, no cumprimento do artigo 29.º, sob proposta da direção sendo necessariamente no mínimo de 80 e no máximo de 160; serão eleitos suplentes até ao máximo de 20 % do número de delegados efetivos, os quais serão chamados a assumir funções em caso de impedimento definitivo ou perda da qualidade de associado de delegados efetivos.

5- Os delegados eleitos podem incluir membros de outros órgãos, exceto da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, mas não podendo o número de membros de um outro órgão ultrapassar o limite de um terço do total de membros do congresso, exceto se a lei permitir um limite maior, caso em que se aplicará o limite legal.

Artigo 29.º

(Organização)

1- A organização do congresso é da competência da respetiva mesa, coadjuvada por uma comissão organizadora designada, para o efeito, pelo conselho geral de entre os seus membros.

2- O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso serão estabelecidos em regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral sob proposta da comissão organizadora.

3- À mesa compete garantir o bom funcionamento do congresso nos termos do regulamento.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 30.º

(Função)

O conselho geral é um órgão com funções deliberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

Artigo 31.º

(Composição)

1- O conselho geral é constituído por:

- a) Os membros da mesa do congresso e do conselho geral;
- b) Por 30 membros eleitos, a partir das várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, com recurso ao método de Hondt.

2- A direção, em termos a definir no seu regulamento interno, participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

3- Os membros do conselho geral podem incluir membros de outros órgãos, exceto da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, mas não podendo o número de membros de um outro órgão ultrapassar o limite de um terço do total de membros do conselho geral, exceto se a lei permitir um limite maior, caso em que se aplicará o limite legal.

Artigo 32.º

(Composição das listas)

As listas concorrentes ao conselho geral devem integrar elementos dos diferentes níveis de ensino.

Artigo 33.º

(Competências, quórum constitutivo e deliberativo)

1- Compete ao conselho geral:

a) Aprovar anualmente o plano de ação da direção dentro dos parâmetros do plano quadrienal aprovado pelo congresso;

b) Aprovar anualmente o relatório de atividades da direção;

c) Aprovar o orçamento anual do sindicato, até 30 de novembro, e as contas do exercício, incluindo o balanço, até 31 de março, de cada ano;

d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso ou pela direção no uso da sua competência;

e) Deliberar, sob proposta da direção, relativamente a filiação do sindicato podendo, por votação da maioria dos seus membros, remeter a decisão para ratificação pelo congresso;

f) Decretar a greve, sob proposta da direção, por um período superior a 3 dias úteis;

g) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direção;

h) Eleger a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

i) Aprovar o seu regulamento interno;

j) Apreciar e propor ao congresso a destituição da mesa do congresso e do conselho geral e da direção, no todo ou em parte, salvo se o congresso já tiver sido convocado para esse efeito;

l) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 17.º, diferendos entre os órgãos do sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que a habilitem a mais adequada tomada de decisão;

m) Dar parecer sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar da expulsão, apreciar os recursos interpostos das deliberações de não admissão de associados ou de sanções disciplinares nos termos destes estatutos, bem como aplicar as sanções disciplinares que são de sua competência nos termos do número 2 do artigo 16.º;

n) Requerer a convocação do congresso extraordinário nos termos dos estatutos, para exercício das suas competências;

o) Autorizar a direção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

p) Designar a comissão organizadora do congresso;

q) Elaborar e aprovar o regulamento eleitoral para o colégio de delegados ao congresso, bem como o regulamento do funcionamento do congresso;

r) Elaborar e aprovar todos os regulamentos eleitorais para os órgãos do sindicato previstos neste estatuto, bem como o regulamento do funcionamento do congresso;

s) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias necessárias a substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos, nos casos em que tal seja possível;

t) Eleger os seus representantes nos órgãos da FNE, quando tal esteja previsto nos estatutos da federação;

u) deliberar, excecionalmente, sobre alterações aos estatutos quando as mesmas visem sanar a nulidade imputada a algum(uns) artigo(s) dos mesmos, e comunicada ao sindicato pelas entidades competentes para efetuar o controlo de legalidade previsto, nomeadamente, no Código do Trabalho;

v) Apreçar e propor ao congresso a fusão ou extinção do sindicato.

2- Em primeira convocatória o conselho geral reúne com a presença da maioria dos seus membros; em segunda convocatória reúne qualquer que seja o número de membros presentes, salvo disposição legal imperativa.

3- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes ou, respeitando à matéria que alude a alínea j) do número 1, pela maioria de dois terços dos membros presentes ou à matéria da alínea u) do número 1, pela maioria de três quartos dos membros presentes.

4- Na hipótese referida nas alíneas j), s) e t) do número 1 a votação é secreta.

Artigo 34.º

(Reuniões e convocatórias)

1- O conselho geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano em março e novembro e, extraordinariamente, a requerimento de:

a) Direção;

b) Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

c) Um terço dos seus membros;

d) Cinco por cento ou cem associados em pleno gozo dos seus direitos.

2- A convocação do conselho geral faz-se através de aviso convocatório remetido a cada um dos seus membros com a indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, hora e local da reunião.

3- A convocatória referida no número anterior será enviada a cada membro com uma antecedência mínima de oito dias em relação à data da reunião.

4- Os requerimentos para convocação extraordinária do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos quinze dias subsequentes.

SECÇÃO V

Da direção

Artigo 35.º

(Função e composição)

1- A direção é o órgão executivo do sindicato.

2- A direção é composta por presidente, vice-presidentes e vogais.

a) Na primeira reunião da direção serão cooptados pelo presidente no mínimo de dois e no máximo de cinco vice-presidentes de entre os membros efetivos da direção eleitos em congresso:

b) Os presidentes das direções distritais mencionados no artigo 42.º são vice-presidentes por inerência;

c) Os vogais serão em número par e compreendido entre 48 e 144 membros efetivos e 24 suplentes de entre os eleitos em congresso.

3- O presidente da direção proporá de entre os vice-presidentes ou dos vogais aquele que será designado pela direção para exercer as funções de tesoureiro.

4- Os seus elementos respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante o congresso e o conselho geral, exceto se tiverem votado contra a respetiva deliberação.

Artigo 36.º

(Competências)

1- São funções da direção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato no respeito pelos presentes estatutos e pelas orientações e deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Executar o plano de atividades e as deliberações do congresso e do conselho geral;

d) Designar os membros que integrarão o secretariado de jubilados;

e) Elaborar e aprovar o seu regulamento interno;

f) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas podendo este subdelegar nos vice-presidentes;

g) Dirigir os serviços do sindicato, fazer contratações e respetivas rescisões e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do sindicato;

h) Administrar as delegações;

i) Elaborar e atualizar permanentemente o inventário dos bens do sindicato;

j) Elaborar e submeter à aprovação do conselho geral o relatório anual de atividades, o orçamento e as contas de exercício anuais;

l) Apresentar à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, para parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 15 de março e 15 de novembro, respetivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;

m) Requerer a convocação do congresso e do conselho geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os

assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou, no caso do conselho geral, que a direção entenda submeter-lhe;

n) Elaborar propostas e contrapropostas a apresentar a quaisquer entidades empregadoras ou respetivas associações, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho geral participando nos processos de negociação coletiva, fazendo-o diretamente, ou no quadro da FNE, e outorgando os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que se justifiquem;

o) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais;

p) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da atividade do sindicato e da sua participação noutras instituições e organizações sindicais;

q) Decidir a admissão e a readmissão de associados, nos termos dos estatutos;

r) Definir a forma de intervenção do sindicato nos processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos profissionais dos associados;

s) Propor ao conselho geral a criação de quotas extraordinárias;

t) Receber as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;

u) Propor ao conselho geral a criação de fundos afectos a determinados objetivos específicos e as suas regras de funcionamento;

v) Gerir os fundos do sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

x) Decretar greve, por um período não superior a 3 dias úteis e propor ao conselho geral a declaração de greve, por período superior a 3 dias úteis;

z) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do sindicato;

aa) Elaborar e aprovar os regulamentos dos delegados e da assembleia de delegados sindicais;

ab) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

ac) Propor ao conselho geral a filiação do sindicato noutras organizações, nacionais ou internacionais, de carácter sindical ou outro, e a sua desfiliação;

ad) Designar de entre os seus elementos, sob proposta do presidente, o cargo de tesoureiro;

ae) Designar, quando os estatutos ou regulamentos das organizações em causa não obriguem a eleição, os representantes do sindicato para determinados órgãos estatutários das organizações sindicais ou doutras em que se encontre associado ou daquelas em que, por inerência, tenha direito a participar;

af) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e socio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espetáculos de animação sociocultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;

ag) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e

tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

ah) Facultar à mesa do congresso e do conselho geral os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências;

ai) Exercer as demais competências previstas nos estatutos que não sejam atribuídas a outros órgãos e todas as necessárias à boa gestão do sindicato, praticando, ainda, os atos que se verificarem necessários e adequados a este propósito, no respeito pela lei e pelos presentes estatutos.

2- Para a concretização dos objetivos previstos no artigo 5.º, compete, ainda, à direção propor ao conselho geral:

a) A constituição e a participação do sindicato em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres;

b) A criação, gestão e administração, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, de instituições de carácter profissional, económico, social ou cultural bem como a sua forma de participação;

c) A prestação, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, de serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras.

Artigo 37.º

(Competências do presidente)

Ao presidente da direção compete:

a) Convocar e coordenar as reuniões da direção;

b) Representar a direção perante os outros órgãos do sindicato, bem como representar o sindicato em atos públicos e nas organizações nacionais e internacionais, ou designar quem o represente;

c) Coordenar toda a atividade do sindicato;

d) Cooptar os vice-presidentes de acordo com os presentes estatutos;

e) Propor de entre os vice-presidentes ou dos vogais aquele que será designado pela direção para exercer as funções de tesoureiro;

f) Propor à direção o projeto do seu regulamento interno;

g) Atribuir pelouros aos membros da direção e definir as suas competências, devendo designar quais os vice-presidentes que o substituem nos seus impedimentos;

h) Exercer as competências que lhe sejam delegadas pela direção, com faculdade de subdelegação nos vice-presidentes;

i) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direção.

Artigo 38.º

(Funcionamento, quórum constitutivo e deliberativo)

1- O funcionamento da direção é definido por regulamento interno, por si aprovado, podendo ser instituída uma comissão permanente constituída por parte dos seus membros e dirigida pelo presidente da direção, a quem competirá exercer

as competências atribuídas à direção pelos presentes estatutos, nos termos ali definidos.

2- A direção reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente, de dois vice-presidentes, ou a requerimento, devidamente fundamentado, de um terço dos seus membros em efetividade de funções.

3- Em primeira convocatória, a direção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções, e, em segunda convocatória, sempre 30 minutos após a hora da primeira, delibera com qualquer número de membros presentes.

4- Os vice-presidentes substituem o presidente nos seus impedimentos, segundo a designação e a ordem que este efetuar para o efeito.

5- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente além do seu, direito a voto de desempate.

6- A direção obriga-se com a assinatura do seu presidente sempre que lhe forem delegados poderes para tal ou de 3 membros da direção sendo um deles o presidente, podendo aplicar-se o disposto no número 4.

7- Das reuniões da direção são elaboradas atas.

SECÇÃO VI

Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

Artigo 39.º

(Composição e eleição)

1- A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por 5 associados eleitos em cada quadriénio pelo conselho geral, por sufrágio secreto e direto, por listas nominativas e apurados os resultados pelo método Hondt.

2- Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão designarão entre si o presidente.

Artigo 40.º

(Acesso à informação, quórum constitutivo e deliberativo)

1- A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com os membros da direção responsáveis pela gestão do sindicato sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições, de acordo com o previsto no regulamento.

2- Para que a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas possa validamente reunir e deliberar necessitam de estar presentes, pelo menos, 3 dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes.

Artigo 41.º

(Competências)

Em especial, compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentados pela direção ao conselho geral;

c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e à direção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

d) Emitir parecer, que será presente ao conselho geral, sobre o orçamento elaborado pela direção;

e) Emitir parecer, que será presente ao conselho geral, sobre as contas do exercício;

f) Exercer o poder disciplinar, nos termos do artigo 15.º e seguintes.

CAPÍTULO VII

Das direções distritais

Artigo 42.º

(Composição, mandato e eleição)

1- Haverá uma direção distrital de Lisboa, uma direção distrital de Santarém e uma direção distrital de Setúbal, abrangendo, cada uma, o âmbito geográfico dos concelhos que fazem parte dos respetivos distritos.

2- A composição das direções distritais obedece às seguintes regras:

a) A direção distrital de Lisboa tem de cinco a nove membros efectivos e três suplentes;

b) As direções distritais de Santarém e de Setúbal têm, cada uma, de três a sete membros efectivos e três suplentes;

c) Um dos membros efectivos será presidente da respetiva direção distrital, indicado como tal na respetiva lista; na sua falta definitiva ou de longa duração a respetiva direção designa um presidente substituto de entre os seus membros;

d) Pelo menos um dos membros efectivos de cada direção distrital, preferencialmente o presidente designado, deve ser um membro também eleito para a direção do sindicato e que seja elegível para essa direção distrital, exceto se não houver nenhum membro da direção que reúna esse requisito.

3- O período do mandato de cada direção distrital deverá ser coincidente com o mandato da direção do sindicato, cessando se este terminar, sem prejuízo dos seus membros se manterem em exercício de funções até à posse dos novos membros.

4- São elegíveis para cada direção distrital todos os associados cuja atividade profissional que lhes permite ter o estatuto de associado ocorra nos concelhos abrangidos por cada direção distrital, ou tenha ocorrido caso não estejam no ativo, ou ainda, em qualquer dos casos, que tenham residência num desses concelhos.

5- A eleição de cada direção distrital é feita a partir de listas com o conjunto dos membros elegíveis propostos, no número necessário para completar uma direção distrital.

6- As listas são apresentadas à mesa do congresso e do conselho geral na reunião em que se proceder à eleição, salvo se outra regra quanto a esta matéria constar do regulamento eleitoral.

Artigo 43.º

(Competências, reuniões, quórum constitutivo e deliberativo)

1- Compete às direções distritais, dirigir e coordenar a atividade do sindicato na respetiva área, no respeito pelas orientações gerais da direção do sindicato e em particular:

a) Propor à direção a criação de delegações em locais que entendam convenientes;

b) Aprovar o seu regulamento interno;

c) Dinamizar e organizar a vida sindical na respetiva área geográfica e coordenar o trabalho das delegações;

d) Velar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados;

e) Executar as decisões tomadas pelos órgãos do sindicato;

f) Dirigir os serviços distritais, gerir com eficiência os meios de que dispõe e os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato, obrigando-se a, mensalmente, apresentar contas à direção do sindicato e anualmente, até ao limite do prazo por esta indicado, apresentar-lhe também as respetivas contas globais do exercício para aprovação no âmbito das contas do sindicato;

g) Apresentar anualmente à direção do sindicato, até ao limite do prazo por esta indicado, uma proposta de orçamento e o respetivo plano de atividades;

h) Promover a ligação dos associados à atividade do sindicato;

i) Promover o apoio individual aos associados do respetivo distrito.

2- A convocatória das reuniões das direções distritais é da competência do seu presidente ou de quaisquer outros três membros em conjunto.

3- Cada direção distrital delibera, em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou em segunda convocatória, pelo menos meia hora mais tarde, com qualquer número de membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos presentes.

5- As direções distritais determinarão, na primeira reunião, a periodicidade das suas reuniões.

6- Cada direção distrital poderá criar direções sub-distritais ou delegações, com membros por ela designados, regendo-se estas por regulamento próprio elaborado pela respetiva direção distrital, desde que a sua criação e o seu regulamento sejam previamente aprovados pela direção do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Do secretariado de jubilados

Artigo 44.º

(Constituição, composição, função e extinção)

1- Poderá ser criado pela direção um secretariado de jubilados, composto por membros jubilados da direção.

2- O secretariado de jubilados tem por função a dinamização sindical dos sócios aposentados e a promoção de atividades culturais e recreativas, podendo coadjuvar a direção nestas tarefas.

3- O secretariado de jubilados funciona segundo regulamento próprio, aprovado pela direção.

4- Cessando o mandato da direção cessa o secretariado instituído.

CAPÍTULO IX

Da assembleia de delegados sindicais

Artigo 45.º

(Assembleia de delegados)

1- A assembleia de delegados é um órgão consultivo a nível da região, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direção e pode assumir as seguintes modalidades:

a) Assembleia geral de delegados;

b) Assembleia de delegados por sector de ensino.

2- As assembleias de delegados funcionam de acordo com regulamento próprio aprovado pela direção.

CAPÍTULO X

Da organização de base

SECÇÃO I

Dos núcleos sindicais de base

Artigo 46.º

(Núcleos sindicais de base)

1- O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham no mesmo local ou em locais aproximados.

2- Ao conselho geral compete, sob proposta da direção definir a dimensão mínima e máxima do núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3- Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos competindo-lhes:

a) Eleger e destituir os delegados sindicais por voto directo e secreto;

b) Discutir e votar todas as propostas que lhe sejam submetidas pela direção do sindicato;

c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito da acção do sindicato;

d) Pronunciar-se sobre todas as questões consideradas relevantes para a atividade do sindicato.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 47.º

(Delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos diretivos do sindicato e as escolas e mandatários dos núcleos sindicais de base junto da direção.

2- Os delegados sindicais regem-se por estatuto próprio.

3- Os delegados sindicais cessam o seu mandato com o da direção, mas mantêm-se em exercício de funções até serem substituídos.

CAPÍTULO XI

Das regras eleitorais gerais

Artigo 48.º

(Assembleia eleitoral)

A assembleia eleitoral é constituída por todos membros do congresso nos termos do artigo 25.º, exceto para a eleição dos delegados do congresso que são eleitos diretamente pelos associados.

Artigo 49.º

(Elegibilidade)

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 50.º

(Não elegibilidade)

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

a) Estejam abrangidos pelas incapacidades previstas na lei em vigor;

b) Estejam abrangidos pelo disposto no § único do artigo 7.º

Artigo 51.º

(Eleições e listas)

1- A direção e a mesa do congresso e do conselho geral são eleitos pelo congresso em lista conjunta e será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2- Cada lista candidata apresentará uma moção de estratégia que, para além de propor o plano de ação, explicita as opções sindicais que se propõe levar à prática e as grandes linhas de política reivindicativa para o quadriénio.

3- Os membros do conselho geral são eleitos pelo congresso em listas separadas e o resultado é obtido por recurso ao método de Hondt.

4- Remete-se para o disposto na secção destes estatutos referente a cada órgão do sindicato, quanto às especificidades da eleição de cada um deles.

5- É garantida igualdade de oportunidades e tratamento a cada lista concorrente aos órgãos sociais.

Artigo 52.º

(Competências da mesa do congresso e do conselho geral)

Compete à mesa do congresso e do conselho geral a organização do processo eleitoral e nomeadamente:

a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;

b) Apreciar reclamações.

Artigo 53.º

(Regulamento eleitoral)

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho geral, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 28.º

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 54.º

(Competência da direção)

Compete à direção, assessorada pelos serviços centrais do sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato a submeter à aprovação do conselho geral.

Artigo 55.º

(Receitas e despesas)

1- Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos sócios;

b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

c) As receitas provenientes de serviços prestados;

d) Outras receitas que não ponham em causa a independência sindical prevista no Código do Trabalho.

2- As despesas do sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades, estritamente efetuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 56.º

(Fundos)

1- O sindicato terá um fundo sindical destinado a cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2- As despesas que o sindicato tenha de efetuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3- Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direção, por deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 57.º

(Contas do exercício)

1- As contas do exercício elaboradas pela direção, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do sindicato.

2- Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical.

3- Quando o conselho geral não aprove as contas deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do sindicato.

CAPÍTULO XII

Da fusão e da extinção do sindicato

Artigo 58.º

(Procedimentos e destino dos bens)

1- As deliberações sobre a fusão ou a extinção do sindicato são da competência exclusiva do congresso, e carecem sempre do parecer prévio do conselho geral embora este não seja vinculativo; sempre que a proposta de fusão ou extinção não for apresentada pela direção, sendo o congresso convocado para esse fim a requerimento de quem nos termos da lei e dos estatutos tenha legitimidade para o efeito, a deliberação não poderá ser tomada sem também ser recolhido parecer da direção e sem ser apresentada proposta concreta e fundamento pelos requerentes da reunião.

2- A proposta de extinção definirá objetivamente os termos em que esta se processará, nomeadamente propondo os liquidatários a nomear, até ao máximo de 5, e o destino dos bens. O congresso que deliberar sobre a extinção pode fazê-lo em sentido diverso da proposta, desde que fiquem expressos os pontos em que se afasta da mesma.

3- A deliberação de extinção carecerá do voto favorável de delegados do congresso que representem três quartos dos associados.

4- No caso de extinção, os bens do sindicato devem ser atribuídos a entidades sem fins lucrativos.

CAPÍTULO XIII

Da revisão dos estatutos

Artigo 59.º

(Alteração estatutária)

1- A alteração total ou parcial dos estatutos do sindicato é da competência do congresso mediante proposta da direção, do conselho geral ou, pelo menos, de 10 % ou 200 dos seus associados.

2- A deliberação de alteração do pacto social carecerá de voto favorável de três quartos dos membros do congresso presentes.

3- No caso excecional previsto na alínea *u)* do número 1 do artigo 33.º em que o conselho geral pode deliberar alterações aos estatutos, esta depende de proposta da direção e carece do voto favorável de três quartos dos membros presentes do conselho geral.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Artigo 60.º

(Omissões)

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

ANEXO

Regulamento do direito de tendência

1- Para o exercício do direito de tendência, os sócios após a constituição formal em tendência, devem comunicar esse facto ao presidente da mesa do congresso do SDPGL com a indicação dos respetivos representantes.

2- Os sócios formalmente organizados em tendência, têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à direção.

3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SDPGL.

5- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registado em 14 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 199 do livro n.º 2.

Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de fevereiro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2021.

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1- É constituído e rege-se-á pelos presentes estatutos, o Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP, adiante designado de SILP, que exercerá por tempo indeterminado a sua atividade.

2- O SILP é um sindicato que representa o pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública no ativo em efetividade de serviço, e exerce a sua atividade em todo o território nacional.

3- O SILP tem a sua sede em Lamego.

4- O SILP pode estabelecer formas de representação descentralizada, a nível regional, distrital ou local, podendo, para o efeito, criar delegações ou outras formas de representação necessárias à prossecução das suas finalidades.

5- O SILP tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

Artigo 2.º

Sigla, símbolo, lema e bandeira

1- O Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP adota a sigla SILP.

2- O símbolo do SILP é composto por uma logomarca formada por um símbolo e por um logotipo, em que:

a) Iconografia do símbolo:

i) O polícia: O polícia é cada associado e toda uma instituição por detrás deste, representando o pensamento e pensar que são, respetivamente, uma forma de processo mental. Pensar permite aos seres modelarem a sua perceção do mundo e de tudo o que está no seu redor, lidando com ele de uma forma efetiva e de acordo com as suas metas, planos e objetivos. O espírito humano consciente, a ideia e o querer um futuro melhor, são o pensamento que revelam justamente a vontade deste;

ii) Linhas cruzadas: Representam a força, a prudência, a ordem, a regra e aquilo que a consciência e a razão ditam. As linhas cruzadas em harmonia simbolizam a interação e o trabalho em equipa, que com a sua competência promovem os melhores resultados. Representadas de forma estelizada, caracteristicamente reforçadas pela sua tonalidade forte, onde predomina a cor vermelha pantone 185 c (sangue) e verde pantone 361 c (esperança). Representam também a união das carreiras de agentes, chefes e oficiais da PSP, na luta pelos seus direitos, pelas suas liberdades e pelas suas garantias;

iii) As balanças: Símbolo da justiça, da prudência e do equilíbrio. As balanças têm a função de medir, de avaliar e de pesar os atos dos homens. Justiça é um conceito abstrato de aplicação universal e é somente através do balancear dela que se pode organizar e equilibrar o caos e, no SILP, representa um firme compromisso de dar aos outros o que lhes é devido. Representada de forma linear, reforçada pela sua tonalidade, onde predomina a cor azul pantone dark blue c (tranquilidade, serenidade);

iv) O livro: simboliza a lei. É um objeto transportável, ou seja, acompanha o SILP a toda a hora e para todo o lugar,

pois é útil em qualquer das ações tomadas, tornando-se um princípio e uma garantia. O livro é um produto intelectual e, como tal, encerra conhecimentos tanto individuais como coletivos. Representado de forma sólida, reforçado pela sua tonalidade, onde predomina a cor azul pantone dark blue c (tranquilidade, serenidade).

b) Logotipo: O logotipo consiste na sigla SILP, da família tipográfica didot de cor pantone dark blue c, com o nome por extenso do SILP em grelha horizontal e verticalmente centradas, de cor pantone 7688 c.

3- O SILP adota o lema «A primeira igualdade é a justiça!».

4- A bandeira do SILP é formada por um retângulo em tecido de cor branca, tendo ao centro, alinhado horizontal e verticalmente, a logomarca prevista no número 2 deste artigo e por baixo desta, também alinhado horizontal e verticalmente, o lema previsto no número 3 do presente artigo.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos dos presentes estatutos;

c) Recorrer para os órgãos competentes de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada, ou de qualquer ato dos órgãos dirigentes do SILP que considere irregular, devendo este direito ser exercido por escrito no prazo de quinze dias úteis contados após o conhecimento do ato ou com uma antecedência mínima de quinze dias úteis em relação à data de produção de efeitos, respetivamente;

d) Participar na vida do sindicato, de acordo com os presentes estatutos, reconhecendo, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes, nos órgãos competentes;

e) Beneficiar dos serviços prestados direta ou indiretamente pelo sindicato;

f) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato na defesa dos interesses profissionais, sindicais, económicos, sociais, desportivos, recreativos e culturais;

g) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;

h) Ser informado regularmente de toda a atividade desenvolvida pelo sindicato;

i) Beneficiar de compensação por salários e ou outras prestações auferidas perdidas relativamente a atividades sindicais, nas condições previstas nos presentes estatutos;

j) Cessar a sua qualidade de associado, mediante comunicação dirigida obrigatoriamente por escrito à direção;

k) Exercer o direito de tendência.

2- O direito previsto na alínea a) do número 1 só poderá ser exercido pelos associados que tenham requerido a sua admissão no SILP até dois anos antes da data das eleições.

Artigo 15.º

Sanções disciplinares e direito de defesa

1- Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão, consoante a gravidade da falta.

2- Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º dos estatutos.

3- Incorrem na sanção de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no número anterior, que não acatem as deliberações e resoluções da assembleia-geral ou demais órgãos do SILP ou que pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

4- Incorrem na sanção de expulsão os associados reincidentes na sanção de suspensão e ou os associados que violem gravemente os princípios e ou os deveres fundamentais definidos nestes estatutos.

5- Sob pena de nulidade, nenhuma sanção será aplicada aos associados sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sem que sejam concedidos todos os meios de defesa.

Artigo 18.º

Eleições

1- Os corpos gerentes do SILP serão eleitos por uma assembleia-geral eleitoral, constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A mesa da assembleia-geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia-geral eleitoral e nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- A assembleia-geral eleitoral elege por voto direto, universal e secreto os membros dos corpos gerentes, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos, nos termos dos presentes estatutos e de acordo com a lei, para um mandato de quatro anos, os seguintes órgãos:

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

4- Não podem ser eleitos os associados condenados em pena de prisão por crime punível com pena superior a três anos e os maiores impossibilitados, por razões de saúde, deficiência, ou pelo seu comportamento, de exercer plena, pessoal e conscientemente, os seus direitos e cumprir os seus deveres.

5- Os cadernos eleitorais, depois de organizados deverão ser afixados na sede e delegações do SILP trinta dias antes da data da realização da assembleia-geral eleitoral, e manter-se-ão afixados durante, pelo menos, quinze dias.

6- A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete à direção, depois da mesa da assembleia-geral eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

7- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado eleitor reclamar, nos dez dias seguintes ao da exposição, à mesa da assembleia-geral

eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, a qual se deverá pronunciar no prazo de quarenta e oito horas.

8- Compete ao presidente da mesa da assembleia-geral convocar a assembleia-geral eleitoral nos prazos estatutários, ou a quem o substitua nas suas faltas e impedimentos.

9- A convocatória deverá ser publicada em um dos jornais da localidade da sede do SILP ou, não havendo, em um dos jornais mais lidos, com a antecedência mínima de trinta dias.

10- O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas, o dia, a hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

11- A assembleia-geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

12- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia-geral, ou a quem o substitua nas suas faltas e impedimentos, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão.

13- Compete à mesa da assembleia-geral eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;
- c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- d) Promover a constituição das mesas de voto;
- e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;
- f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
- g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

14- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia-geral eleitoral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

15- Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- b) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- c) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- d) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

16- A apresentação de candidatura consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia-geral eleitoral das listas contendo os nomes completos dos candidatos, os cargos a que se propõem, o número de associado de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das funções e a indicação da residência, categoria profissional e local de trabalho, até vinte dias antes do ato eleitoral.

17- Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de ação, o qual, juntamente com aquelas, deverá ser amplamente divulgado, por forma que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da SILP durante o prazo mínimo de oito dias.

18- As candidaturas são subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação e por um mínimo de dez por cento dos associados.

19- Se não surgir qualquer candidatura nos termos do número 16 do presente artigo, caberá à mesa da assembleia-geral em exercício, da forma que melhor entender, providenciar em tempo útil pela formação de, pelo menos, uma lista de candidatura aos órgãos a apresentar a sufrágio.

20- Nenhum associado poderá candidatar-se simultaneamente a mais de um cargo, nem integrar mais do que uma candidatura.

21- A mesa da assembleia-geral eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes à data limite da sua entrega.

22- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a notificação.

23- Findo este prazo, a mesa da assembleia-geral eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

24- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia-geral eleitoral.

25- Os boletins de voto serão editados pelo SILP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

26- Os boletins de voto deverão ser impressos em papel não transparente, de forma retangular, com as dimensões apropriadas para conterem a indicação inequívoca das listas ou opções apresentadas e o espaço para à frente de cada uma constar um quadrado destinado a inscrever a opção de voto.

27- A indicação das listas ou opções apresentadas será feita através de impressão numa única cor e com tipos de corpo também único das respetivas denominações e siglas, ordenadas em linha pela ordem de apresentação das candidaturas.

28- São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

29- As eleições para os corpos gerentes poderão ser efetuadas por correspondência ou por plataforma eletrónica criada para o efeito, de acordo com o regulamento aprovado.

Artigo 33.º

Conteúdo de competência

1- A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo, de apreciação e definição das linhas gerais da política e estratégia sindical nacional do SILP e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos direitos sindicais, competindo-lhe deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais e ou estatutárias dos outros órgãos diretivos e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de atuação do sindicato;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- c) Eleger e destituir, por votação direta, universal e secreta, os membros dos corpos gerentes do SILP;
- d) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- e) Apreciar e votar o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte;
- f) Autorizar a direção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
 - h) Deliberar sobre a extinção, dissolução, cisão ou fusão do SILP e a forma de liquidação do seu património;
 - i) Apreciar os recursos interpostos perante a assembleia-geral;
 - j) Deliberar sobre o valor da quotização sindical;
 - k) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar apresentado pela direção;
 - l) Mandatar a direção para adotar as formas de ação adequadas na defesa dos interesses da classe profissional;
 - m) Autorizar o SILP a demandar os membros dos órgãos diretivos por factos praticados no exercício das suas funções;
 - n) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organismos internacionais com objetivos análogos, e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congêneres, definindo as regras dessa mesma participação;
 - o) Criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações para os efeitos e em conformidade com o artigo 1.º número 4.
- 2- O direito previsto na alínea c) do número 1 só poderá ser exercido pelos associados que tenham requerido a sua admissão no SILP até dois anos antes da data das eleições.

Artigo 34.º

Sessões da assembleia-geral

- 1- A assembleia-geral reúne em sessão ordinária:
- a) Uma vez por ano, para aprovação de contas do ano anterior e para aprovação do orçamento e plano de atividades;
 - b) De quatro em quatro anos para eleição dos corpos gerentes.
- 2- A assembleia-geral reúne em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa:
- a) Sempre que a mesa da assembleia-geral o entenda por necessário;
 - b) A pedido da direção ou do conselho fiscal;
 - c) A requerimento apresentado por, pelo menos, dez por cento ou duzentos dos associados no pleno gozo dos seus direitos de associado, devendo a convocatória ser feita com quinze dias de antecedência e a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta dias a contar da data da receção do pedido ou requerimento.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia-geral terão de ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- A assembleia-geral deverá ser convocada com ampla publicidade, indicando o dia, a hora, o local e o objeto, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto, e a convocatória deverá ser publicada em um dos jornais da localidade da sede do SILP ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de três dias, salvo prazo superior previsto nos estatutos.
- 5- As propostas e ou moções a discutir na assembleia-geral deverão estar disponíveis para os associados até três dias antes da realização da mesma.
- 6- A assembleia-geral poderá funcionar em simultâneo e de forma descentralizada, por distritos ou regiões ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar.

7- Assembleia-geral extraordinária que reúna a nos termos da alínea c) do número 2, apenas pode reunir se estiverem presentes dois terços dos requerentes.

Artigo 37.º

Atribuições e competências

1- Compete à direção coordenar e gerir a atividade do sindicato e representá-lo, em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos órgãos dirigentes.

2- Compete em especial à direção:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e outros regulamentos internos;

b) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas da PSP, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;

c) Discutir, negociar e assinar as matérias de regulação das relações laborais, consultando, pelos meios que julgar convenientes e ou necessários, os polícias por elas abrangidos;

d) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

e) Elaborar e apresentar anualmente, até trinta e um de março do ano seguinte, ao conselho fiscal, o relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, até trinta de novembro, remetendo-os em seguida à assembleia-geral para discussão e votação;

f) Discutir e aprovar as grandes linhas de ação do sindicato;

g) Regulamentar a assistência jurídica a prestar pelo SILP aos associados;

h) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as respetivas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

i) Elaborar e atualizar o inventário anual dos bens e valores do sindicato;

j) Requerer a convocação da assembleia-geral;

k) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;

l) Analisar e votar a readmissão de associados que tenham perdido essa qualidade;

m) Coordenar a atividade sindical a nível local;

n) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

o) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela assembleia-geral e pelos presentes estatutos;

p) Dar execução às deliberações da assembleia-geral;

q) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;

r) Zelar pelo cumprimento das leis, dos estatutos e das deliberações dos órgãos do sindicato;

s) Propor delegados e a criação de delegações regionais;

t) Redigir as atas das reuniões;

u) Alterar a sede do SILP para outro local, desde que este último se situe dentro da localidade prevista nos estatutos;

v) Aprovar e alterar o manual de normas técnicas da logomarca do SILP, em obediência ao previsto no artigo 2.º dos estatutos.

3- Compete ao presidente da direção, em especial:

a) Coordenar o funcionamento da direção;

b) Coordenar as atividades diretivas;

c) Representar a direção em todos os atos e assegurar a execução das suas deliberações nos termos dos presentes estatutos;

d) Fazer-se representar por outro membro da mesma;

e) Despachar os assuntos correntes ou diligências e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião seguinte da direção.

4- Compete aos vice-presidente da direção, em especial:

a) Coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos;

b) Na necessidade de substituição do presidente da direção, tomará o seu lugar o primeiro vice-presidente que figure na lista, e na ausência ou impedimento deste, o segundo, e assim sucessivamente.

5- Para melhor execução das suas competências a direção poderá criar uma comissão executiva.

6- A direção é estruturada em plenário e executivo.

Artigo 38.º

Reuniões da direção

1- A direção reúne, presencialmente ou à distância, uma vez por trimestre, por convocação do presidente ou a pedido de dois terços dos seus membros.

2- A direção reúne validamente com a presença de metade e mais um dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente ou, nos seus impedimentos quem o substitua, voto de qualidade.

3- Se não for obtido o quórum constitutivo exigido nos termos do número anterior, pode a reunião da direção funcionar numa segunda convocatória, meia hora depois, qualquer que seja o número de membros presentes, desde que tal conste da convocatória.

4- As convocatórias podem ser feitas pelos meios mais céleres, nomeadamente através de correio eletrónico para o endereço que conste na ficha do associado, com a antecedência mínima de 48 horas.

5- A participação na reunião e votação pode ser feita à distância, podendo recorrer-se aos meios eletrónicos.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 199 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de janeiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Maria José Rodrigues Guilherme Rangel.

Vice-presidentes:

António Joaquim Sota Martins.

Maria José Vital Simões.

Vogais:

Rui Joaquim Gomes Inácio.

Baltazar Manuel Conceição Oliveira.

Isabel Maria G. Machado Dias Ribeiro.

Maria Luísa Batista Pires.

Margarida Isabel M. Graça Madureira.

Ana Filipa da Cunha Costeira e Neves.

Acácio Coelho Neto.

Ana Cristina Castelo Fidalgo.

Ana Cristina N. Sousa Pedrogão.

Ana Maria A. Brandão D. Duarte.

Andreia Raposo Ferreira.

António Pedro Roque V. Oliveira.

Artur Manuel Andrade Mendes Barros.

Carla Alexandra Conceição Gonçalves.

Carlos Alberto Silva Pinto.

Carlos Miguel F. Gomes da Cunha.

Clara Cristina Baleiras Monteiro Romano .

Célia Maria Cerqueira G. Palma .

Célia Maria Silva Rosado G. F. Vieira.

Cristina Silva Roque Abegão.

Dora Teresa Gaspar Manuel.

Elisabete Susana Teix. P. Moreira.

Fernanda Maria Graça C. Cruz Fernandes.

Fernando Humberto Santos Serra.

Francisco Joaquim Rosário Lopes.

Gracinda V. L. Barrocas Gonçalves.

Helena Margarida Tenreiro Couto.

Helena Maria Padre Mota.

Isabel Luisa Abreu Arroyo Baptista Rodrigues.

Isabel Maria Araujo Bragança.

Isabel Maria Castelo Louro.

Isabel Maria Figueiredo Dias Carreira.

Isabel Maria Santos B. Paiva.

Isolina Maria Gomes S. Frade.

Joana Cristina Filipe Simões Peres.

João Paulo Martins P. Leonardo.

João Pedro Valido F. S. Galvão.

Jorge Manuel Costa Travassos.

José Manuel Luz Cordeiro.

Lina Manuela Gomes M. B. Silva.

Lina Maria Rosa Pacheco Alves.

Margarida Isabel C. L. H. Custodio.

Maria Angelina Teixeira Alves Pereira Tiago.

Maria Clara Sousa Matos.

Maria Conceição Casaca B. Carinhas.

Maria da Graça dos Santos Griné Seixas.

Maria da Graça Figueiras Pena.

Maria do Carmo R. T. Soares Almeida.

Maria Emilia do Carmo H. Azevedo Charter.

Maria Filomena Almeida Pereira.

Maria João Almeida L. Rodrigues.

Maria João Nogueira Silveira Silva.

Maria José Matos P. M. Facas.

Maria Lurdes Ferreira Silva F. Leandro.

Maria Manuela Luz Piedade.

Maria Natalia Gamito B. Santos.

Maria Odete Prudêncio Vaz Cabrita.

Maria Teresa Tavares Tapadinhas C. Coelho.

Monica Marisa A. Marçal Alves.

Olivia Maria Nobre M. Silva.

Paula Cristina Fina Machado Correia.

Paula Cristina Luz Ferreira.

Paula Cristina Nogueiro Mesquita.

Raquel Mineiro Dionisio.

Ricardo Jorge Borrego.

Sergio Paulo Santos N. Amorim.

Teresa Isabel Batista R. Morgado.

Teresa Maria M. Veloso dos Santos.

Suplentes:

Ana Hortense Rosa Reis.

Ana Maria Santos dos Reis Agostinho.

Carla Sofia Martins Matias.

Lélio José Pereira Reis.

Armindo Ladeira Francisco.

Célia Maria Lopes Calado.

Francisco Cuco Grosso.

Helena Maria Piedade Batata.

Helga Maria Gonçalves Tojal.

Isabel Cristina Esteves Rosa.

Isabel Maria Pires Barbedo.

Joaquim António Martins Matias.

José Manuel Alves Diogo.

Luísa Maria Lopes Falcão.

Maria Ana Baião Tristão Delgado.

Maria Fátima Caniço Lopes.

Maria Frade C. Palma Pereira.

Maria José Carvalho Cafe Costa.

Maria Lucia Rocha Figueiral.

Maria Manuela Afonso Encontrão.

Maria Margarida Oliveira J. N. Carvalho.

Marina Maria Cardoso Nunes Caeiro.

Sonia Cristina da Silva Rodrigues.

Virginia Maria Ramos Carrondo Mena Esteves.

SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de janeiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Presidente - José Carlos Purificação Dantas.

Vice-presidente - Artur Serafim B. Marçal Figueiredo.

Tesoureiro - Paulo Jorge B. Rodrigues Silva.

Secretária administrativa - Gisélia Fátima N. Guedelha Caldeira.

Secretário das relações com os sócios - Rodrigo Miguel J. Santos Silva.

Vogal - Rute Jesus Rodrigues Lousão.

Vogal - Paulo Jorge Machado Ramos.

Suplentes:

Bruno Miguel Silvestre Tavares.

Ilda Maria F. Caetano dos Santos.

Maria de Deus M. Amaral Condinho.

Maria Helena Diogo Cacheira.

Francisco Manuel Craveiro Noivo.

Maria Manuela S. J. Neves Azevedo.

Ângela Maria C. Filipe Cardoso.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de janeiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Secretário-geral - José Maria Fonseca Reis Francisco.

Secretário-geral-adjunto - Luis Miguel de Sousa Carvalho.

Vice-secretários-gerais:

Luís Manuel Alves Dias.

Rui Manuel Ferreira Sousa.

Rui Manuel Inácio Camarinhas Reis.

Adérito Jorge Pereira Choupinha Fernandes.

Paulo Sérgio da Silva Fernandes.

Pedro Miguel Pereira Ferreira.

Ana Paula Vieira Barros.

João Filipe Cardoso Lopes.

Secretários:

Albino Manuel Pereira Martins.

António Domingos Cândido Tomé.

Jorge Francisco Moreira Raimundo.

Alfredo José Nascimento Almeida.

Ana Mafalda Martins Ferreira.

Ana Teresa Fuzeiro Ferreira Gonçalves.

António José Mestre Martins Esteves.
Beatriz Eugénia Matos Afonso Martins.
Bernardo António Palheta Serra.
Carina Vanessa F. Sampaio.
Ester Chaves Duarte Silva Seilert.
Filomeno José Costa Rilhas.
Francisco José Silva Araújo.
Fernando Manuel Carvalho Passeira.
Fernando Manuel Mendes Garrinhas.
Fernando Manuel Nunes.
Fernando Viegas Fonseca.
Helena Manuela Rodrigues Correia.
Igor José Carvalho Ferreira.
Joaquim Manuel Xavier Mendes.
Jorge Humberto Leal Pereira Pais.
Jorge Manuel Madureira Jesus Saldanha.
João António Caldeira Silva.
José António Carrapato Sousa.
José António de Oliveira da Silva.
José Carlos Ferreira dos Reis.
José Diogo Couto Oliveira.
José Manuel Carvalho Costa Folhas.
José Manuel Fonseca Soares.
José Manuel Gonçalves Maia.
Josué Abel Bandola Martins, portador do cartão de cidadão n.º 6093087.

Luis Manuel Carvalho Figueira.

Luis Miguel Correia Gouveia.

Luís Miguel Martins Nunes.

Luis Miguel Figueiredo Fernandes.

Luis Miguel Proença de Carvalho.

Maria da Conceição N. Pereira da Costa V. Lopes.

Mário Dinis de Sousa Borges.

Miguel António Alves Oliveira.

Nuno José Pinto Adão.

Nuno Miguel Mendonça Mesquita.

Paulo Jorge Coelho dos Santos.

Rui Paulo Correia Materno.

Rui Manuel do Carmo Felicíssimo.

Victor Manuel Lopes Gonçalves.

Vítor Domingos Morais da Cunha.

Sérgio António dos Santos Moutinho.

Suplentes:

Joaquim Manuel Marques.

Vítor Alexandre Veladas da Costa.

Arlindo dos Santos Canhoto Oliveira.

Telmo Duarte Carvalho Nunes.

José Henrique da Silva e Sousa.

Carlos Alberto Alves de Oliveira Costa.

Luis Miguel Messias Amoroso.

David Simões Antunes.

Hugo Filipe Fernandes Boto.

Alvaro Manuel de Oliveira Manito.

Alberto Ferreira Lopes Antunes.

Paulo Jorge Ribeiro Sénico.

João Maria Cordeiro.

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de dezembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Maria Helena Correia Silva Rodrigues.
José Carlos Fragoso.
Rosa da Silva Fernandes e Sousa.
Alexandra Marina Amorim Pestana.
Américo de Sousa Martins.
Ana Cristina Sampaio de Simas.
Ana Catarina Barbosa de Melo.
Anabela Ferreira Rodrigues.
Anabela da Silva Melo.
Aníbal Manuel da Costa Fernandes.
Antonina Moreira Santos.
António Meneses de Campos.
Aureliano Jorge Madureira Dias.
Cândida da Conceição Silva Cardoso.
Carla Alexandra Santos Louro.
Carla Maria Romão Carvalho Dickson.
Carlos Eurico Dourado Teixeira Leite.
Carlos Filipe Guerra da Anunciação Reis.
Carlos Humberto Gaspar Saldanha.
Carlos Manuel Loureiro Fernandes.
Carlos Manuel Rodrigues Boa.
Cátia Alexandra M. Estevão Ramos.
Cláudia Eugénia Jorge Ferreira.
Cláudia Margarida Lourenço Pinto.
Cláudia Sofia Abreu Gouveia Pires.
Dulce Maria dos Santos Figueiredo.
Fernanda Maria Antunes Ramalhoto.
Fernando António Valente N. A. de Oliveira.
Fernando João Lourenço Mendes.
Francelina Maria Lopes Silva.
Graça Maria Ramalheiro Mota.
Gustavo Ramsés de Sousa Seia.
Helena Paula Bettencourt G. Neves da Costa.
Hilário Júlio Moreira Jorge Coelho.
Ilídio José Gomes Loução.
Inês Maria de Carvalho Lacerda.
Isabel da Conceição Borges Pinto.
João Carlos Dinis Candeias.
João Manuel B. de Freitas Alves de Lima.
João de Oliveira Rodrigues.
Joaquim Guilherme Guerreiro Nunes.
Joaquim Jorge Antunes Alfaiate.
José António Rebelo Costa Grossinho.
José Artur Gordinho São Marcos.
José Emanuel Arroja Martins.
José Joaquim Leitão Valentim.
José Pedro Fernandes Simões.
Manuel Peres Alonso.
Maria Albertina Ferreira da Rocha e Silva.
Maria Amélia Alves Cabaço.

Maria da Graça Carreiro Pinheiro Cavaco.
Maria Inês Mendes A. Pereira de Abreu.
Maria Isabel Espírito Santo.
Maria José Pires Santos Taborda.
Maria Madalena Ribeiro Cabral.
Maria Manuela Brito da Cruz e Silva.
Maria Manuela Pereira de Sousa.
Maria Margarida A. M. Tavares Felgueiras.
Maria Margarida M. Coelho Messias.
Maria Teresa Magalhães Carvalho.
Maria Teresa Santos C. Neves Figueiredo.
Mariana Ramos Sousa C. dos Santos.
Mário João Fernandes de Almeida.
Miguel Ângelo Granja Lobato.
Nuno Filipe Marcelino Mendes.
Nuno Miguel Batista da Silva.
Paula Honório Baptista Engana.
Paula Isabel Figueiredo Bernardo.
Paulo Bernardo e Sousa.
Paulo Tiago Conde Caldeira Santos.
Pedro Jorge Martins Lourenço da Costa.
Pedro José Conde Reis Costa.
Rita Paula Neves L. Bento de Gouveia.
Rogério Alexandre Cardoso da Silva.
Rosa Maria Gonçalves T. R. Resende.
Rossana Soraia Timóteo Caldeira André.
Rui Jorge Ferreira.
Rui Manuel Santos de Oliveira Nunes.
Rui Miguel F. de Almeida Fragona.
Sandra Margarida C. Sancho Martins.
Susana Isabel Serrão Lourenço.
Teresa Maria Pais Dores Pires Estrela.
Vitor José Antunes Pinheiro.

Suplentes:

Aires Paulo da Silva Costa.
Ana Vitória Casimiro Ramos Bettencourt.
Anabela Cabete Mota.
Duarte Pedro Sousa Tavares.
Elizete Carla Fróis.
Hugo Filipe Teles Porto.
Idália Rodrigues de Sousa Meneses de Campos.
José Manuel Rodrigues Afonso.
José Pedro Filipe Costa.
Lúcia Maria Olim Gomes de Mendonça.
Luís Manuel Marques Pires da Silva.
Margarida Maria Cardiga Tavares.
Maria Conceição Teixeira Rodrigues.
Maria Fernanda Barbosa da Silva Carneiro.
Maria Rosa Moreira Jorge Coelho.
Orlando Manuel Esteves Serrano.
Paulo Alexandre dos Santos Silva.
Rita da Conceição Correia Custódio.
Rita Manuela Monteiro Gonçalves.
Rui Manuel Marques Alves.
Vera Lúcia Pedro C. S. Veríssimo Noronha.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de janeiro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Vale do Garrão - Urbanização e Construção, L.^{da}, (Hotéis Ria Park), representada por Daniel José de Sousa do Adro.

Vice-presidente - Júpiter - Indústria Hoteleira, SA, (Hotel Júpiter Algarve), representada por Renato Garcez Pereira.

Vice-presidente - Sousa Coutinho - Sociedade Hoteleira, L.^{da}, representada por Bernardo Bourbon de Sousa Coutinho.

Vice-presidente - Bar Aperitivo, representada por José Alberto de Sousa Gião.

Vice-presidente - Cerro Mar II, L.^{da}, (Apartamentos Turísticos Cerro Mar), representada por Nuno José Batista da Silva Monteiro.

Vice-presidente - BaixaCaffe Unipessoal, L.^{da}, representada por Verónica Susana Carvalho Cabeceira.

Vice-presidente - Grampiam - Investimentos Hoteleiros, SA, (Hotel Quinta do Lago), representada por Daniel Alexandre Rosário do Adro.

Suplente - Alfazema Restaurantes, L.^{da}, (Restaurante Dois Passos), representada por Joaquim Alberto Rodrigues Coelho.

Suplente - Marques & Caiano, (Estalagem Aeromar), representada por José Alberto Gonçalves.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de dezembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Joaquim da Silva Cardoso.

Eduardo António de Sousa Silva.

Suplentes:

Célio Manuel dos Santos Monteiro.

Ari Adriano Justino Morais Ferreira de Meireles.

Registado em 16 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 51 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

APADIL - Armaduras, Plásticos e Acessórios de Iluminação, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa APADIL - Armaduras, Plásticos e Acessórios de Iluminação, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 setembro, para informar que no dia 12 de maio de 2022 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome da empresa: APADIL - Armaduras, Plásticos e Acessórios de Iluminação, SA.

Sede: Estrada Nacional 249/4, km 4.6, 2785-034, São Domingos de Rana.»

(Seguem as assinaturas de 36 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDP - Gestão da Produção de Energia, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Telmo José Pires Gomes Cunha.
Rafael Alberto Lopes da Silva.
João Manuel Além Gonçalves.
Gustavo Miguel Alexandre Gaspar.
João Daniel Alves Vicitas Duarte.

Registado 15 em fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 155 do livro n.º 1.

EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Cláudio Manuel Almeida Cortez.
Fernando Alberto Costa Melo Lopes.
Manuel Igreja Cardoso.
Firmino Campos de Magalhães.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 155 do livro n.º 1.

SU Eletricidade, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SU Eletricidade, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Joaquim José Nunes Pinto.
Rosa Maria Valente Santos Pinho Lopes.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 155 do livro n.º 1.

EDPR PT - Promoção e Operação, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDPR PT - Promoção e Operação, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Pedro Miguel Ribeirinho Machado da Mota Alves.
João Paulo Gomes Martins.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 156 do livro n.º 1.

E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa E-REDES - Distribuição de Eletricidade, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021.

Efetivos:

Joaquim Belmiro Alves Oliveira Teixeira.
Joaquim Santos Cardoso.
Rui Manuel Diz Salvador.
Ana Teresa Ferreira Duarte.
Diogo Filipe Susano Martins.
Rogério Miguel Milheiro Bentes.
Dinis Manuel Machado Morgado.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 156 do livro n.º 1.

Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Manuel Valdemar Russo Costa.
Joaquim António Valente Duarte Cipriano.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 156 do livro n.º 1.

EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Susana Cláudia Martins Almeida Silva Esperança.
Manuel Joaquim Rodrigues da Rocha.
Marcos Nuno Silva Landeiro.
João Carlos Soledade Correia.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 156 do livro n.º 1.

TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA, realizada em 10 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

Rui Paulo Maia Vaz Pinto.
Bruno Miguel Cadete Coelho.

Registado em 15 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 155 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, 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

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

...

4. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

5. ALTERAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

...

6. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

7. EXCLUSÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

- Programa de Formação em Competências Básicas.

UFCD 6737 - Competências Básicas - Leitura e Escrita - Iniciação.

UFCD 6738 - Competências Básicas - Leitura e Escrita - Aprofundamento.

UFCD 6739 - Competências Básicas - Leitura e Escrita - Consolidação.

UFCD 6740 - Competências Básicas - Cálculo - Iniciação.

UFCD 6741 - Competências Básicas - Cálculo - Aprofundamento.

UFCD 6742 - Competências Básicas - Sensibilização às Tecnologias de Informação e Comunicação.